Frauenkulturbüro NRW e.V.,
Hannah Schmidt (Hg.)

DIRIGENT*INNEN IM FOKUS

Warum die klassische Musik fundierte Machtkritik braucht

[transcript] → Kultur- und Museumsmanagement

Frauenkulturbüro NRW e.V., Hannah Schmidt (Hg.)
Dirigent*innen im Fokus

Schriften zum Kultur- und Museumsmanagement

Editorial

Die Kulturlandschaft unterliegt einem tiefgreifenden Wandel durch eine sich stetig verändernde Gesellschaft. Dabei sieht sie sich mit immer neuen Herausforderungen wie Diversität, Digitalisierung und Klimawandel konfrontiert. Um weiterhin ein breites Publikum ansprechen zu können, müssen neue Positionsbestimmungen vorgenommen und die internen Strukturen der einzelnen kulturellen Einrichtungen angepasst werden. Neue Herausforderungen bieten aber auch neue Möglichkeiten, die es zu nutzen gilt. Die Reihe **Schriften zum Kultur- und Museumsmanagement** bereichert die Praxis dieses Wandels mit aktuellen Konzepten und Leitfäden.

Das Frauenkulturbüro NRW e.V. setzt sich modellhaft für die Chancengleichheit von Frauen* in Kunst und Kultur ein. Es wird dort tätig, wo Theorie nach Praxis sucht. Die Handlungsfelder befinden sich sowohl auf der Ebene der Kulturförderung mit den Stipendien »Präsenz vor Ort« für Künstlerinnen mit Kindern als auch im Bereich der strukturverbessernden Lobbyarbeit. Mit spartenspezifischen Netzwerken formuliert es Handlungsempfehlungen und bringt Publikationen auf den Weg, die aktuelle Themen und geschlechterpolitische Wirklichkeiten von weiblich gelesenen Personen an Kulturpolitik und -verwaltung adressieren.
Hannah Schmidt, geb. 1991, ist freiberufliche Musikjournalistin und promoviert am Institut für Journalistik der Technischen Universität Dortmund im Bereich der Feuilletonforschung.

Frauenkulturbüro NRW e.V., Hannah Schmidt (Hg.)

Dirigent*innen im Fokus

Warum die klassische Musik fundierte Machtkritik braucht

[transcript]

Das dieser Publikation zugrunde liegende Forschungsprojekt wurde im Auftrag des Frauenkulturbüro NRW e.V. realisiert, gefördert vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen.

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.



Erschienen 2023 im transcript Verlag, Bielefeld

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld
Lektorat: Claudia Ketzer
Redaktion: Frauke Meyer, Hannah Schmidt
Idee: Frauke Meyer
Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar
https://doi.org/10.14361/9783839469996
Print-ISBN: 978-3-8376-6999-2
PDF-ISBN: 978-3-8394-6999-6
Buchreihen-ISSN: 2703-1470
Buchreihen-eISSN: 2703-1489

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Inhalt

»In unserem Alltagsgeschäft gefangen«: Die strukturelle Perspektive

Stereotype sind das Problem: Der Blick vom Pult

Vorwort

Frauke Meyer

In meiner Kindheit hörte ich einmal im Monat die Sächsische Staatskapelle in der Semperoper: Großer Klang, warm-umfassend, ein sehr spezieller Klang, der mich für mein Leben prägte. Ich hörte Sir Colin Davis mitsingen, ich erlebte, wie Herbert Blomstedt über musikalische Neuentdeckungen während des Schlagens lachte, oder wie bei Haitink oder Sinopoli das Dirigieren zum regelrechten Leistungssport wurde. In einer Selbstverständlichkeit arbeitete ich während meines Studiums an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg mit den Dirigatstudierenden, ohne mich je darüber zu wundern, dass ich ausschließlich mit Männern zu tun hatte. Auch später in meiner Rolle als Spielleiterin und Regisseurin am Theater Basel, der Deutschen Oper Berlin, der Bayerischen Staatsoper, dem Covent Garden fiel mir die männliche Übermacht der Dirigierenden nicht auf. Mein Selbstbild und meine künstlerischen Ambitionen ließen zu diesem Zeitpunkt nicht zu, über Genderungerechtigkeit nachzudenken, geschweige denn sie zu erkennen. Meinem Bild von mir als einer unabhängigen, starken Künstlerin hätte es diametral entgegengestanden den Gedanken zuzulassen, dass ich strukturell benachteiligt, also diskriminiert werde. Was hätte das für meine Zukunft bedeutet? Nach #MeToo, nach der Diskussion um Machtmissbrauch an Theatern und in Orchestern und vor allem auch in Folge der Studie *Frauen in Kultur und Medien* 2016 des Deutschen Kulturrats ließ sich das Thema der strukturellen und intersektionalen Ungerechtigkeit nicht mehr verleugnen. Das Frauenkulturbüro NRW setzt sich seit 30 Jahren für Gendergerechtigkeit ein, doch bekam das Thema 2017 eine neue Dringlich-

keit, sodass sich eine gesellschaftliche Diskussion nicht mehr unterbinden ließ.

Mit dem Symposium *Wonderlands* für FLINTA*-Führungskräfte in den *performing arts*, diversen runden Tischen, Stipendien, Handlungsleitfäden und Diskussionsrunden stieg ich in den Diskurs ein. Doch wie ist die Lage in der klassischen Musik? Die Erhebung des Musikinformationszentrums des Deutschen Musikrats von März 2021 zeigt, dass durchschnittlich 39,6 Prozent der Mitglieder in deutschen Orchestern weiblich sind. In Spitzenorchestern ist der Anteil von Frauen mit höherer Dienststellung mit 21,9 Prozent besonders niedrig. Der Anteil variiert von Instrumentengruppe zu Instrumentengruppe. Doch im Dirigat sieht es noch düsterer aus.

Fakt ist, dass sich das Geschlechterverhältnis in Studiengängen von Musikhochschulen laut Daten des Statistischen Bundesamts und des Deutschen Musikinformationszentrums mehr und mehr ausgleicht – im öffentlichen Konzertleben sind Dirigentinnen aber nach wie vor unterrepräsentiert. Obwohl die Gleichstellungdebatte in den darstellenden Künsten seit 2017/18 öffentlich geführt wird, segelt die Musik immer noch unter dem Radar – zumindest in Deutschland. Woran liegt das? In diesen Tagen erleben wir eine Zeit des Umbruchs, in der wir nicht wissen, wohin die Reise geht. Strukturen beginnen sich zu ändern, wir haben mit Publikumsschwund zu kämpfen, die heterogenen Ansprüche eines multi-perspektivischen Publikums werden immer differenzierter, klassische Rollenbilder kommen ins Wanken, Hierarchien werden hinterfragt, die scheinbar klar abgesteckten Felder zwischen dem Institutionellen und Freien verschwimmen. Inter- und Transdisziplinarität sind keine leeren Schlagworte mehr, sondern füllen sich mehr und mehr mit Leben.

Trotz der Bereitschaft und dem formulierten Wunsch von Intendanzen und Träger*innen, Frauen in der Position von Generalmusikdirektor*innen, musikalischen Leiter*innen oder als Gastdirigierende zu etablieren, sieht die Realität anders aus. Weiblich gelesene und FLINTA*-Personen sind in den Ebenen der Korrepetition, der Assistent*innen oder Kapellmeister*innen zu finden, doch der Weg an die institutionelle Spitze gelingt ihnen selten. Trotz positiver Tendenzen in

den letzten Jahren und dem damit verbundenen Wunsch nach sanfter Unterstützung, um mehr Dirigent*innen an die Pulte zu bringen, ist klar, dass die Intensität der Maßnahmen langfristige Zeiträume von 20 und mehr Jahren erwarten lässt, um Gendergerechtigkeit zu erreichen. Es stehen durchaus massive weitergehende Maßnahmen wie beispielsweise Quotenregelungen im Raum, um schneller zum Ziel zu gelangen.

Dennoch bleibt die Frage, ob es wirklich das Ziel von Dirigent*innen sein sollte, diesen tradierten Institutionen als Selbstzweck voranzustehen – oder ob sich diese Institutionen nicht weiterentwickeln müssen, um für Frauen oder anders marginalisierte FLINTA*-Menschen interessant zu sein?

Diese Publikation versucht, diesen Fragen zu folgen. Verschiedene Gesprächspartner*innen und Essayist*innen hinterfragen die mangelnde Gendergerechtigkeit soziologisch, philosophisch und historisch und suchen nach Ideen und Auswegen, ja einer Vision, wie ein gerechtes Musikleben aussehen kann. Wir dürfen uns allerdings keiner Täuschung hingeben – die Frage nach Gendergerechtigkeit allein ist nicht ausreichend. Auch die intersektionalen Parameter von Diskriminierung gilt es anzuerkennen: Wir müssen die genuin klassistischen, rassistischen, diskriminierenden Strukturen von musikalischer Ausbildung, Auswahlprozessen und Repräsentation erkennen und anerkennen, um Veränderungen einleiten zu können.

Diese Publikation möge als Anstiftung verstanden werden! Als Anstiftung, Mut zu haben, Fragen zu stellen und Traditionen beziehungsweise ›Schon-immer-so-Gemachtes‹ zu hinterfragen, neu zu bewerten, neue Ideen und andere Wege gemeinsam auszuprobieren. Denn der Kern des gemeinsamen Musizierens bleibt das Miteinander – und nur miteinander können wir an diesen Ungerechtigkeiten arbeiten.

Einleitung

Hannah Schmidt

In diesem Buch sollte es eigentlich um die Unterrepräsentation von Dirigentinnen in der Klassik gehen. Um Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, um Führungspositionen und Gehälter, um die männliche Konnotation des Dirigent*innenberufs an sich und Strategien, wie diese überwunden werden kann. Das klingt nach einem ausgereiften Konzept, doch das ist es, wie sich über Monate der Arbeit an diesem Band herausstellte, nicht. Denn sobald man beginnt über systemische Diskriminierung zu sprechen – und nichts anderes ist der Grund dafür, dass so wenige Frauen an den ersten Pulten stehen –, dann spricht man auch über die Diskriminierung von anders marginalisierten Menschen und Gruppen als nur über die Diskriminierung *weißer* Frauen, die aus gutbürgerlichem Hause stammen, keine Behinderung haben, normschön sind und sich mit dem Gender identifizieren, das ihnen bei Geburt zugesprochen wurde (was bedeutet, sie sind cis, nicht trans oder nonbinär). Wie der Dirigent Brandon Keith Brown im Interview sagt: »In vielen Branchen suchen jetzt alle nach Frauen, aber sie meinen in Wirklichkeit *weiße* Frauen.«

Den Begriff der Intersektionalität prägte die Juristin und Professorin Kimberlé Crenshaw bereits in den 1980er Jahren – er leitet sich vom englischen Begriff »*intersection*« ab und beschreibt die Kreuzung oder Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen. So wird eine Schwarze cis-Frau gleich auf zwei Ebenen diskriminiert, anders als eine *weiße* cis-Frau. Ist nun die Schwarze Frau reich und die *weiße* Frau arm, spielt auch Klassismus eine Rolle: Auf dieser Ebene ist die Schwarze Frau privilegiert und die *weiße* nicht – was jedoch nichts an den anderen,

trotz allem existierenden Diskriminierungsrealitäten ändert. Crenshaw schreibt:

> »Der Fokus auf die privilegiertesten Mitglieder einer Gruppe zu legen, marginalisiert diejenigen, die vielfach belastet sind, und verdeckt Interessen, die nicht auf vereinzelte Diskriminierungsursachen zurückgeführt werden können. Ich weise darauf hin, dass dieser Fokus auf anderweitig privilegierte Gruppenmitglieder eine verzerrte Analyse von Rassismus und Sexismus nach sich zieht, da rechtswirksame Konzepte von Race und Gender auf Erfahrungen aufbauen, die letztlich nur einen Ausschnitt eines viel komplexeren Phänomens darstellen.« (Crenshaw 1989, zit.n. Kelly 2019: 145)

Wie komplex dieses Phänomen auch in Bezug auf die klassische Musikszene ist, zeigt sich in den Gesprächen, die für diesen Band geführt wurden, und in den einleitenden Essays. Schließlich spielen zum Beispiel nicht nur einerseits die finanziellen Möglichkeiten der Eltern eine Rolle dabei, ob ein Kind überhaupt das Privileg hat ein Instrument zu lernen, sondern ebenso der gesellschaftliche Zugang zur Teilhabe an europäischer klassischer Musik. Der Soziologe Aladin El-Mafaalani denkt vor diesem Hintergrund in seinem Essay *Klassik und Klassismus* über klassenspezifische Lebenspraxis und -stile nach, über Habitus und Herrschaftsverhältnisse und wie die dadurch gefestigten Barrieren auch in der klassischen Musik sichtbar werden.

Wie Tsepo Bollwinkel Keele, 1. Solo-Oboe bei den Lüneburger Symphonikern, ausführt, hat die Unzugänglichkeit der klassischen Musik als Kulturraum zudem mit den Lebensrealitäten zu tun, die auf der Bühne zu sehen und nicht zu sehen sind, und auch mit den Menschen, die diese darstellen: Repräsentieren die Orchester und Ensembles in ihrer Zusammensetzung eine Stadtgesellschaft oder nicht? Und in welche Räume lädt man überhaupt das Publikum ein? »Die gängigen Theater und Säle sind keine einladenden Räume für die, die an den *margins* sind«, sagt Bollwinkel Keele dazu. »In diese üblichen Foyers reinzugehen, in diese erhabene Architektur, das ganze Glanz und Gloria, was so sehr Macht repräsentiert, erinnert Marginalisierte vor allem

an gesellschaftliche Ohnmachtserfahrungen. Ich kenne Macht nur als Macht, die mich unterdrückt – und das macht keinen Spaß.«

Zugleich ist die frühe Sozialisation eines Menschen entscheidend bei der Instrumenten- und musikalischen Berufswahl: »Mädchen spielen in der Regel selten Kontrabass, ein Blechblasinstrument oder ein Schlaginstrument«, sagt Eva Pegel, Projektleiterin des Forum Dirigieren. Diese Sozialisation hat mit den Erwartungen einer patriarchal geprägten Gesellschaft an ein bestimmtes Gender zu tun – und sie wirkt bis in den Dirigent*innenberuf hinein: »Dass man als Frau führt, ist ein Konzept, das Mädchen zwar immer mehr, aber unterm Strich doch noch zu wenig vermittelt wird«, sagt die Dirigentin Susanne Blumenthal. Beziehungsweise: Dass Frauen Raum einnehmen, dass sie diesen Raum einnehmen dürfen, dass er ihnen zusteht, sind Tatsachen, die nicht oder erst nach und nach gesellschaftspolitisch akzeptiert werden (vgl. Penny 2012). Das gilt ebenso für Schwarze Menschen und People of Color, nicht normschöne, behinderte Menschen und Menschen mit wenig Geld, für trans Personen und nonbinäre Menschen.

Wie wird nun aber dieser Raum geschaffen, welche Instrumente benötigt es, um echte Gleichberechtigung zu schaffen? Hier gehen in den Gesprächen die Meinungen auseinander: Manche plädieren ganz klar für eine Quote, die sicherstellt, dass Marginalisierte die gleichen Chancen bekommen wie ihre *weißen*, männlichen Mitbewerber. Doch wie soll diese Quote aussehen? »[Ich] möchte [...] den Begriff jenseits einer konservativen Vorstellung von biologischem Geschlecht verstanden wissen und auch beziehen auf den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte«, sagt beispielsweise der Komponist Marc Sinan. Heinrich Horwitz geht in eine ähnliche Richtung: »Eigentlich bräuchte man, wenn man fünf Positionen hat, einen Mann, eine Frau, eine queere Person, eine *disabled*, eine PoC.« Das Ziel sei schließlich, ein Team zu durchmischen – und zwar radikal. Nicht zuletzt sieht die Dirigentin Ustina Dubitsky die nicht offizielle Quote an der ZhdK in Zürich, wo sie studierte, und etwa den Dirigentinnenwettbewerb *La Maestra*, bei dem nur Frauen teilnehmen, als wichtigen Grund dafür, dass sie es überhaupt zu einer gewissen Präsenz in der Szene geschafft hat: »Die Quote ist ein Werkzeug, das dazu führt, dass wir einfach gese-

hen werden.« Brandon Keith Brown dagegen plädiert auf eine ähnliche Berücksichtigung Schwarzer Menschen und PoC: »Ich warte darauf, dass in Deutschland in Stellenanzeigen gesagt wird, dass PoC bei der Einstellung bevorzugt werden, genauso wie sie es bei *weißen* Frauen tun.« Über das Zusammenspiel von *race* und Gender mit konkretem Bezug zum Dirigat, den Diskurs in der klassischen Musik über dieses Thema, seine historische Entwicklung und die spezifischen Auswüchse intersektionaler Diskriminierung im Betrieb schreibt auch Marcus Tebogo Desando in seinem Text *The state of discrimination in the German/European cultural scene with the lens on female conductors: How far reaching is inclusivity from a perspective of an African opera practitioner in Europe?*

Die Arbeit und Verantwortung, die die Institutionen und Entscheider*innen übernehmen müssen, geht dabei laut Aussage der Interviewpartner*innen über ›diverse‹ Programme und Quoten hinaus: »Diversifizierung geht immer auf Kosten der Marginalisierten«, sagt Heinrich Horwitz. »Höhere Sichtbarkeit und Diversifizierung führt dazu, dass Menschen in Lebensgefahr kommen.« Die Lösung muss Bildung und Aufklärungsarbeit sein, wie es mehrere Interviewpartner*innen betonen: »Die Struktur muss grundsätzlich verändert werden, wir können nicht weiter dieselben strukturellen Fehler machen«, sagt Horwitz. »Dafür braucht es *allies*, und die kann es nur geben in dem Moment, in dem Menschen verstanden haben, warum sie privilegiert sind.«

Mit Blick auf das Dirigat fällt schnell auf, dass es sich hier um eine besondere Profession handelt – eine mit stark männlicher und hegemonialer Phänomenologie: »Aus meiner Sicht ist diese Position in gewissen Bereichen *outdated*, wie auch der Orchesterapparat aus meiner Sicht komplett überholt ist«, sagt beispielsweise Daniel Mennicken. »Er steht für ein hierarchisches Musikverständnis aus einer vergangenen Epoche.« Nicht nur in der freien Szene geht der Trend weg von einer Person vor dem Orchester, die alleinig leitet und entscheidet, und hin zum kollektiven Arbeiten.

Spätestens an dieser Stelle sollte auch über das Konzept der ›*cultural leadership*‹ nachgedacht werden, über Führungsrollen in kulturellen Kontexten, die sich neben der Position des*der Dirigierenden ganz be-

sonders auch im Posten der Intendanz manifestieren. Alexandra Manske denkt in ihrem Essay zu Beginn dieses Buches über dieses Herrschaftsmodell, seine gesellschaftliche Funktion, Alternativen und daraus ableitbare Handlungsimperative nach.

In den Gesprächen wurde darauf geachtet, dass diejenigen, die Diskriminierung und Marginalisierung erfahren und erfahren haben, diese Erfahrungen im Interview nicht reproduzieren mussten, sondern auf einer abstrakten Ebene über die dahinter liegenden Mechanismen nachdenken konnten. Dennoch, und das verwundert nicht, fiel die Fokussierung der Gespräche auf das Thema Diskriminierung einigen von ihnen schwer. »Zu diesem Interview habe ich mich nur schweren Herzens durchringen können«, sagt beispielsweise die Dirigentin Susanne Blumenthal. »Ich erkenne eine gewisse Verantwortung für nachfolgende Dirigentinnen an, hier weiterhin das Bewusstsein in der Szene zu schärfen. Andererseits kann ich es kaum erwarten, endlich mal nicht mehr zum vermeintlichen Exotenstatus im Dirigierberuf befragt zu werden. Das muss wirklich dringend aufhören!«

Um zu verdeutlichen, dass im Diskurs über genderspezifische Diskriminierung nicht allein über Frauen und Männer gesprochen werden kann, sondern alle Geschlechter einbezogen werden müssen, wird in diesem Buch mit * gendergerecht formuliert. Weiterhin schreiben wir mit Bezug auf rassistische Diskriminierungsdynamiken den Begriff Schwarz mit großem »S« und den Begriff *weiß* kursiv: »Schwarz« wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, »dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle ›Eigenschaft‹, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist«, schreiben Jamie Schearer und Hadija Haruna-Oelker. »So bedeutet Schwarz-Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen ›ethnischen Gruppe‹ zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.« (Schearer/Haruna-Oelker 2013)

Literatur

Kelly, Natasha A. (2019): »Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte«, Unrast, Münster.

Penny, Laurie (2012): »Fleischmarkt«, Nautilus Flugschrift, Hamburg.

Schearer, Jamie/Haruna-Oelker, Hadija/Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) (2013): »Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten«, http://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-indeutschland-berichten vom 31.1.2013.

Vogelperspektive

Klassik und Klassismus

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani

Habitus und Herrschaftsverhältnisse

»Habitus« ist der zentrale Grundbegriff der Soziologie zur Erklärung der dynamischen Stabilität der Klassengesellschaft. Er beschreibt eine dauerhafte verinnerlichte Grundhaltung, die die Art und Weise prägt, wie Menschen die Welt und sich selbst wahrnehmen, wie sie fühlen, denken und handeln. Diese Grundhaltung wird bereits früh im jeweiligen sozialen Milieu ausgebildet und hilft dem Einzelnen, sich darin zu orientieren. Auf die Trägerin oder den Träger, aber auch auf ihr oder sein Umfeld, wirkt der Habitus wie angeboren, natürlich, das Wesen dieses Menschen charakterisierend, und erzeugt nicht nur einzelne Verhaltensweisen, sondern ist als ganzheitliches Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster zu verstehen. Der Habitus ist also ein Muster, das bestimmt, wie Menschen die soziale Welt und sich selbst sehen.

Mit dem Habitus-Begriff werden also jenseits ihrer individuellen Besonderheiten vor allem die Gemeinsamkeiten von Menschen, die in einem ähnlichen sozialen Kontext aufwachsen und leben, herausgestellt. Denn sie teilen gemeinsame Erfahrungen und handeln nach ähnlichen sozialen Logiken. Man kann daher auch von spezifischen Milieus, Kulturen oder auch Subkulturen sprechen. In ihnen funktioniert der Habitus ›reibungslos‹, denn alle denken auf eine ähnliche Weise und verstehen sich damit spielend. Mögliche Handlungssituationen sind allen bekannt oder zumindest artverwandt. Die dadurch entstehenden Routinen lassen jede Handlung ›natürlich‹ erscheinen.

Mit dem Habitusbegriff wird – mit Karl Marx gesprochen – der Zusammenhang von Sein und Bewusstsein, also der Zusammenhang zwischen den sozialen Lebensumständen der Menschen (ihr gesellschaftliches Sein) auf der einen Seite und den Vorstellungen und Konstruktionen der Menschen (ihr Bewusstsein) auf der anderen Seite beschrieben. Denn ein entscheidendes Kennzeichen moderner Gesellschaften ist es, dass ehemals äußere Herrschaftsverhältnisse und soziale Grenzen zunehmend unsichtbar werden und sich in die Individuen und die Institutionen verlagern.

Klassenspezifische Lebenspraxis und -stile

Gemeint ist also so etwas wie das Hineinwachsen in ein Milieu, in dem man dann imstande ist, intuitiv zu handeln. Dabei geht es aber nicht nur um Gewohnheiten und Routinen, sondern auch um Geschmack, Ästhetik und Stil bis hin zu einer bestimmten Weltsicht. Es geht um die Aneignung einer gewissen Kultur, um Kultiviertheit. Am anschaulichsten lässt sich dies in starken Kontrasten zeigen, in einer plakativen Gegenüberstellung des Alltags und des Lebensstils von ›Oberklasse‹ und ›Unterklasse‹.

In der elitären Oberklasse lässt sich eine Entfunktionalisierung der gesamten Alltagspraxis zeigen. Man speist von großen Tellern, die weitgehend leer sind. Man benötigt viel Besteck, das präzise auf das wenige, aber wohlkomponierte Essen abgestimmt ist. Die große, relativ wertvolle Stoffserviette wird idealerweise gar nicht benutzt – sie sollte weiß bleiben. Das Sättigungsgefühl steht nicht im Vordergrund dieser Form der Nahrungsaufnahme. Satt wird man (ggf.) nach mehreren Stunden und Gängen. Ein solches Essen dauert insgesamt recht lange und folgt einer vielschichtigen Choreografie, die jeden funktionalen Sinn überlagert.

Demgegenüber wird am anderen Ende der Sozialstruktur ein funktional optimierter Alltag gelebt: Man isst von mittelgroßen, dafür aber gut gefüllten Tellern, die idealerweise satt machen. Dafür benötigt man wenig, unter Umständen gar kein Besteck. Man braucht mindestens ei-

ne Papierserviette. Diese Form der Nahrungsaufnahme folgt keinem bestimmten oder besonderen Stil und ist auch keine zeitaufwendige Angelegenheit. Sie ist Mittel zum Zweck, man isst, weil man Hunger hat und satt werden will.

Was hat diese Darstellung eines – zugegebenermaßen – überzeichneten Schwarz-Weiß-Bildes nun mit dem Habitus zu tun? Eine ganze Menge. Denn in beiden Handlungspraktiken zeigt sich der Habitus als äußere und damit sichtbare sowie als innere und damit unsichtbare Gestalt. Sichtbar wird hier im ersten Fall ein sehr kultiviertes Verhalten, das für Beobachtende nahezu umweglos auf eine höheres soziale Herkunft verweist. Im zweiten Fall würde man eher die Adjektive derb, grob oder sogar prollig verwenden. Nun könnte man meinen, es handele sich nur um die Art der Nahrungsaufnahme – es geht ja gar nicht darum, was gegessen und getrunken wird, sondern nur wie.

Aber gerade das Wie des Alltags und damit die sichtbaren Spuren des Habitus lassen sich in allen Lebensbereichen zeigen: Die Oberklasse wohnt in großen, weitgehend leeren Räumen, Designer und Stararchitekten lieben es klar und karg. Die geschriebene und gesprochene Sprache zeichnet sich im Hinblick auf Satzlänge, Grammatik und Wortwahl durch einen hohen Komplexitäts- und Abstraktionsgrad aus, in der Regel unabhängig vom thematisierten Inhalt. Die Liste ließe sich leicht verlängern – man denke unter anderem an die Haute Couture, abstrakte Kunst, bestimmte Formen der Architektur und so weiter. Diese Entfunktionalisierung korrespondiert mit einer starken Formalisierung. Während die Funktion von Alltagshandlungen in den Hintergrund rückt, gewinnt die Art und Weise und damit die Form an Bedeutung, wobei hier zunehmend individualistische und kreative Variationen typisch sind und damit zum Teil auch zur Norm werden. Die Funktion einer Sache beziehungsweise Handlung wird durch die Funktion der Distinktion durch die Sache beziehungsweise Handlung substituiert: Es geht um mehr oder weniger feine Unterschiede. Die unteren sozialen Klassen leben in kleineren, eher funktional eingerichteten und vollgestellten Räumen; man spricht in kurzen Sätzen und in einer insgesamt funktionalen Sprache, die nicht in jeder Hinsicht korrekt, sondern lediglich verständlich sein muss.

Was im Hinblick auf das Essen, den Sprachgebrauch und das Wohnen gilt, lässt sich sehr eindrücklich auch auf Musik übertragen: Im Unten wird einprägsame Musik gehört, zu der man tanzen und singen kann und so weiter. Im Oben hört man (nicht immer, aber auch) komplexe Musik, zu der man nicht tanzen und bei der man nicht mitsingen kann und darf. Gerade klassische Musik ist – analog zum Essen und Sprachgebrauch – hochgradig reglementiert und voraussetzungsreich. Sie sich anzueignen, sie zu verstehen und lieben zu lernen, benötigt Gelegenheitsstrukturen und insbesondere viel Zeit.

Beschrieben ist hiermit lediglich die sichtbare Oberfläche, der Lebensstil. Die unsichtbare innere Logik lässt sich aus dem Muster dieser Praxis herausarbeiten. Für die einen geht es um Stil, Abstraktion und Komplexität. Für die anderen um Funktionalität, das Praktische und das Einfache. Die Milieu- oder Klassenzugehörigkeit prägt also in weiten Teilen das, was gemeinhin der Individualität oder der Persönlichkeit eines Menschen zugeschrieben wird.

Wie entstehen diese Muster?

Diese unterschiedlichen habituellen Muster entstehen in sehr unterschiedlichen Sozialisationskontexten bereits in der Kindheit. Erneut ein kontrastreicher Vergleich von dem Aufwachsen in Armut und dem Aufwachsen in privilegierten Verhältnissen:

Der Alltag in Armut ist durchzogen vom Mangel – Mangel an Geld und Besitz, ggf. auch an Fürsorge, Aufmerksamkeit und in der Regel auch an Anerkennung, Entwicklungsimpulsen und Optionen zur Freizeitgestaltung, an Perspektiven. Was macht nun Kind unter diesen Bedingungen? Es entwickelt ein Denk- und Handlungsmuster, den Mangel zu managen. Es wird zum Insolvenzverwalter des Alltags – und von Monat zu Monat wird es darin besser, wodurch sich das Denk- und Handlungsmuster verfestigt.

Dieses Management des Mangels hat dabei drei wesentliche Züge: In einem solchen milieuspezifischen sozialen Umfeld ergeben sich Tag für Tag kurzfristig zu lösende Herausforderungen. Die strukturelle

Knappheit erfordert situative Bewältigungsstrategien und begünstigt die Entwicklung eines an Kurzfristigkeit orientierten Denk- und Handlungsmusters. Der Zeithorizont ist also kurz, weil alles andere irrational wäre. Die sehr begrenzten Ressourcen werden so effizient wie möglich eingesetzt. Um mit diesen wenigen Ressourcen möglichst viele Bedürfnisse befriedigen zu können, muss permanent abgewogen werden, ob etwas wirklich notwendig und nützlich ist. Zum zeitlichen Aspekt kommt also eine starke Nutzen- und Funktionsorientierung hinzu. Dadurch, dass realistische Handlungsoptionen dauerhaft fehlen, wird der Umgang mit Optionen nicht erlernt. Es gibt äußerst selten offene Situationen, bei denen aus einer Vielzahl an Möglichkeiten frei gewählt werden kann. Daher verunsichern offene bzw. komplexe Situationen schnell und werden eher vermieden. Wer wenig hat, hat bei Fehlentscheidungen viel zu verlieren. Solche Fehlentscheidungen können drastische Konsequenzen haben. Das Denk- und Handlungsmuster ist auf Risikovermeidung ausgerichtet. Man sucht gerne nach eindeutigen Situationen, nach Klarheit und Übersichtlichkeit.

Das Management des Mangels bedeutet also: Man fühlt sich wohl, handelt und entscheidet souverän und intuitiv, wenn der zeitliche Horizont überschaubar, der persönliche Nutzen unmittelbar nachvollziehbar ist, die Funktionalität im Vordergrund steht und die reale Erfolgswahrscheinlichkeit als hoch eingeschätzt wird. Kurzzeitorientierung, Nutzenorientierung, Funktionslogik und Risikovermeidung stellen typische Aspekte des Managements des Mangels dar. Unter diesen Rahmenbedingungen sind Kreativität und Innovation möglich, und zwar in enormem Maße, aber immer innerhalb dieser Planken. Es ist die Kreativität im Umgang mit extremen Knappheitsverhältnissen, also ein kreativer Umgang mit den Ressourcen. Die Knappheit ermöglicht es nicht, sich in Selbstdisziplin zu üben, denn die Rahmenbedingungen disziplinieren bereits umfassend. Man kann zum Beispiel gar nicht selbstbestimmt verzichten.

Demgegenüber begünstigt das Aufwachsen in privilegierten Verhältnissen ein diametral entgegengesetztes Muster, das ich als Management des Überflusses bezeichne: Alles ist im Überfluss vorhanden. Sich an der Überfülle der Ressourcen zu orientieren, ist vollständig sinn-

los. Da keine kurzfristigen Knappheitsprobleme zu bewältigen sind, muss auch nicht jede Entscheidung auf ihren unmittelbaren Nutzen hin geprüft werden. Vielmehr üben diese Kinder tagtäglich ein, sich aus einer Fülle von Alternativen zu entscheiden und dabei auch ihre (langfristigen) persönlichen Ziele nicht aus dem Blick zu verlieren. Fehlentscheidungen haben keine besonderen Konsequenzen und entsprechend kann man relativ risikofreudig vieles ausprobieren. Es geht zunehmend um Stilfragen und um Selbstzwecke. Es entwickelt sich eine habituelle Prägung, die sich mit den Begriffen Langzeitorientierung, Abstraktionsfähigkeit, einem Denken in Alternativen, Experimentier- und Risikofreudigkeit umschreiben lässt. Man muss das Verzichten lernen, weil jeden Tag mehr möglich wäre, als machbar ist. Man hat also Rahmenbedingungen, die das Erlernen von Selbstdisziplin ermöglichen – die Rahmenbedingungen selbst disziplinieren nicht. Die Kreativität bezieht sich auf Ziele und nicht auf den Mitteleinsatz.

Nachhaltigkeit und Unsichtbarkeit der Barrieren

Das Problem ist nun: Ein einmal ausgebildeter Habitus ist nicht mehr ohne Weiteres grundlegend veränderbar. Das liegt auch daran, dass er dort am besten funktioniert, wo er gebildet wurde. Das heißt, es handelt sich gewissermaßen um eine »zweite Natur« oder einen »Instinktersatz« – wie es Bourdieu bezeichnet. Wenn wir frei wählen können, dann suchen wir uns in der Regel solche Menschen, Situationen und Umgebungen aus, die zu uns und damit zu dem passen, was wir bereits verinnerlicht haben. Dadurch entsteht ein Zusammenspiel, das wechselseitige Resonanz erzeugt. Demgegenüber verursachen soziale Kontexte mit großer sozialer Distanz zum Herkunftsmilieu Unsicherheit, Unwohlsein oder gar Vermeidungshandeln – man geht solchen Situationen, wenn es möglich ist, aus dem Weg. Denn in ihnen fühlt man sich ›fehl am Platz‹ oder hat das Gefühl, ›das ist nichts für mich/uns‹, weil Intuition und Automatismen für das richtige Verhalten fehlen. Weil man keinen Zugang findet, empfindet man keine Freude, erlebt keinen Flow und auch keinen Sinn. Man spürt dann gewissermaßen den Habitus.

Chancen der Überwindung der Barrieren

In diesen Dissonanzen, wenn der Habitus nicht mehr funktioniert, hat man aber gleichzeitig – zumindest potenziell – einen bewussten Zugang zu ihm. Normalerweise wirkt unser Habitus hinter unserem Rücken. Erst wenn er irritiert wird, tritt er in den Vordergrund. Dadurch wird eine unbestimmbare Energie erzeugt, die zu Hemmungen und Schamgefühl oder aber zu Experimentierfreude und Kreativität führen kann – unter Umständen zu intimer Selbstreflexion. Irritationen des Habitus müssen also überhaupt nichts Schlechtes sein. Aber ob sie zu Kreativität oder zu einem Schamgefühl und damit zu Hemmungen führen, hängt (a) nicht unwesentlich von sozialen Kontexten und der Situation selbst ab – die Institutionen durchaus beeinflussen können. Und es hängt (b) vom Alter ab: Je früher vom Milieu abweichende Erfahrungen gemacht werden, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sich derart starre Denk- und Handlungsmuster etablieren (wie sie hier dargestellt wurden) und dass es entsprechend zu Schamgefühl und Vermeidungshandeln kommt. Und zuletzt ist (c) ein zentraler Hebel: Kompetenz- bzw. Selbstwirksamkeitserfahrungen, die insbesondere mit dem Beherrschen eines Musikinstruments bewirkt werden können.

Die Möglichkeit, ein Musikinstrument zu beherrschen, sollte allen Kindern ermöglicht werden, denn kaum etwas ist derart ungleich verteilt wie frühkindliche Musikerziehung und Musikunterricht. Kinder aus privilegierten Familien nehmen solche Angebote mehr als fünfmal häufiger wahr als Kinder aus bildungsbenachteiligten Milieus. Dabei ist das Erlernen eines Musikinstruments nicht nur wichtig, sondern kann im Jugend- oder Erwachsenenalter kaum mehr in gleicher Intensität erfolgen. Dies ist im Übrigen auch ein Grund, weshalb die soziale Selektivität in Musikhochschulen und in den großen Orchestern noch stärker ist als in den meisten anderen Bereichen. Neigungen und Begabungen drücken sich über den jeweiligen Habitus vermittelt sehr unterschiedlich aus. Dadurch bleiben die Talente durch den Mantel der Armut bedeckt. Sie müssen entdeckt werden.

Ausführlich nachzulesen in: El-Mafaalani, Aladin (2020): Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft. Köln.

Charismatische Herrschaft und Geschlecht

Soziale Konflikte im Theaterbetrieb

Dr. Alexandra Manske

Die traditionelle Betriebsführung von Theatern erinnert auf den ersten Blick an ein patriarchal geführtes Familienunternehmen. Manche denken auch an die höfische Gesellschaft. So zum Beispiel eine Regisseurin, die ich im Rahmen meiner Untersuchung über die Interessenvertretung im Kulturbetrieb interviewte. Diese Studie bildet den empirischen und analytischen Hintergrund der folgenden Ausführungen (vgl. Manske 2023). Die besagte Regisseurin beschrieb die Rolle des Intendanten als ›König‹. Das wird womöglich nicht groß überraschen, weil sich an der Figur der Intendanz und ihrer Machtfülle in den letzten Jahren sehr viele Konflikte entzündet haben. Anstatt diese hier nachzuzeichnen, diskutiere ich die Frage, auf welchen (arbeits-)soziologischen Begriff sich das theaterspezifische Herrschaftsmodell bringen lässt. Es interessiert dabei auch, inwieweit die eingangs angesprochenen, ›höfischen‹ Verhältnisse mit Geschlechterungleichheiten am öffentlichen Theater korrespondieren und welche Alternativen diskutiert werden, um Macht, Führung und Herrschaft am Theater zu modernisieren. Dabei erhebt dieser Essay nicht den Anspruch, Lösungen anzubieten. Ziel ist es vielmehr, einige Probleme anzusprechen, die sich aus einer empirieorientierten, soziologischen Perspektive stellen.

Charismatisches Herrschaftsmodell – Eckpunkte

Den Begriff des charismatischen Herrschaftsmodells definiere ich in Anlehnung an den Soziologen Max Weber, der ihn im Rahmen seiner religionssoziologisch unterlegten Herrschaftssoziologie entwickelt hat. Demnach soll Charisma »eine als außeralltäglich […] geltende Qualität einer Persönlichkeit heißen, um derentwillen sie als mit […] nicht jedem andern zugänglichen Kräften […] gewertet wird« (Weber 1972: 140). Diese Definition folgt dem Altgriechischen, wo *charis* für besondere Formen religiösen Ausdrucks, wie etwa göttliche Gnade oder die Gabe zur Prophezeiung und Heilung, steht (vgl. Balme 2019: 41).

Weber versteht das Konzept des Charismas als Gegenpol zum legalen Herrschaftsmodell, das durch Wahlen zustande kommt, bürokratisch reguliert ist und demokratisch kontrolliert wird. Dagegen kennt charismatische Herrschaft keine oder nur wenige bürokratische Regeln, ist in diesem Sinne also nicht rational kontrolliert, sondern fällt den Eingebungen des charismatischen Herrschers anheim. Geprägt ist es außerdem nicht von demokratisch kontrollierten, sondern von emotionalen Beziehungen, die sich zwischen der charismatischen Führungsperson und ihren Anhängern ausbilden, den Jüngern (vgl. Weber 1972: 142). Sie sprechen der Führungsperson eine außeralltägliche, quasi magische Kraft zu, die als »Gnadengabe« (Weber 1972: 124) interpretiert ist, also ein gewissermaßen außeralltägliches Talent widerspiegelt. Charisma steht somit in Wahlverwandtschaft mit der Genieidee, die ein Inbegriff der sozialen Konstruktion des (bildenden) Künstlers darstellt (vgl. Kris/Kurz 1995).

Charisma und Genie

Der Geniegedanke ist eng mit der Idee verbunden, dass die Theaterleitung oder Theaterregie eine besondere Form der Kunst ist, die eine besondere Gabe und Inspiration erfordert. Dies impliziert die Vorstellung, dass Künstler*innen, meist jene in den genannten herausragenden Positionen, besondere kreative Fähigkeiten haben, die sie zu Visionär*innen

mit innovativem künstlerischem Potenzial machen. Theaterregie oder Intendanz könnten demnach ihre Visionen in einer einzigartigen und fesselnden Art und Weise auf die Bühne bringen und Stücke auf eine allseits inspirierende Art und Weise erzählen, die das Publikum in eine eigene Welt zu entführen vermag (vgl. Hänzi 2013).

Symbolisches Machtzentrum Intendanz

Die Theaterleitung, namentlich die Intendanz, wird bekanntlich nicht allein von ihren Jüngern aufs Schild gehoben, sondern von kulturpolitischen Stakeholdern ernannt und in der Regel mit einem fünfjährigen, frei verhandelbaren Vertrag ausgestattet. Ihre Handlungs- und Entscheidungskompetenzen sind im Kern somit bürokratisch institutionalisiert. Es handelt sich daher um eine »amtscharismatisch« beglaubigte und bürokratisch abgesicherte Version von Führung (vgl. Weber 1972: 141). Dennoch hat sie alle Freiheit in der Auswahl der Künstler*innen und der Stücke (vgl. Nix 2019). Die Intendanz stellt im Positionsgefüge des Theaterbetriebs das symbolische Machtzentrum dar. Die soziale Ordnung, die sie schafft, ist eine personenabhängige Verfügungsgewalt, aber auch personenbezogene Loyalität, wie man etwa bei Intendanzwechseln beobachten kann. All das macht diese Herrschaftsform anfällig für Missbrauch. Zweifellos stellt das charismatisch begründete Führungsmodell einen wesentlichen Grund für die gegenwärtige (Führungs-)Krise am Theater dar (vgl. Balme 2019, 2021). Seine Schattenseiten liegen etwa darin, dass es untrennbar mit großen persönlichen Abhängigkeiten einhergeht, weil es auf ›Ausstrahlung‹ und Folgsamkeit beruht. Solche symbolische Herrschaft lädt förmlich zu Amtsmissbrauch ein. Sie treibt auch alltägliche Blüten symbolischer Machtbeziehungen, die freilich durch die im Theaterbetrieb eingebauten Hierarchiegefälle institutionell abgesichert sind.

Charismatische Herrschaft und Geschlechterungleichheiten

Geschlechterungleichheiten sind Bestandteil und Ausdruck des charismatischen Herrschaftsmodells. Allerdings sind sie nicht allein auf die Machtfülle der Intendanz zurückzuführen. Vielmehr sind sie eingewoben in die Genealogie des modernen Theaterbetriebs innerhalb der aufblühenden, bürgerlichen Gesellschaft an der Wende zum 20. Jahrhundert. Diese »soziale Ordnung funktioniert[e] wie eine gigantische symbolische Maschine zur Ratifizierung der männlichen Herrschaft, auf der sie gründet« (Bourdieu 2014: 21). ›Männliche Herrschaft‹ ist bis heute das Rückgrat des öffentlichen Theaters, untrennbar verbunden mit dem Geniegedanken und eingelagert in eine heterosexuelle Matrix von polarisierten Geschlechtscharakteren (vgl. Hausen 1976).

Der Begriff des »Geschlechtscharakters« schreibt Männern und Frauen polarisierende Wesenseigenschaften zu. Insbesondere geht es um die wesenhafte Zuschreibung von vermeintlich geschlechtsspezifischen Charaktereigenschaften, die darauf abzielen, die ›naturgegebenen‹ Gattungsmerkmale von Mann und Frau festzulegen. Dabei schließt der Geschlechtscharakter psychologische Geschlechtsmerkmale mit physiologischen Eigenschaften kurz. Frauen wurde damit im Bildungsbürgertum ihr sozialer Platz als liebende, sorgende und sanfte Ehefrau und Mutter zugewiesen, während Männer als aktive, im öffentlichen Leben stehende Familienernährer konstruiert wurden. Im Kern waren die wesentlichen Charaktereigenschaften des Mannes Aktivität und Rationalität, jene der Frau Passivität und Emotionalität (vgl. Hausen 1976). Auf der Bühne wird die Polarisierung der Geschlechtscharaktere beispielsweise inszeniert als »eine jugendliche Unschuld (die meist geopfert wird)« (Haunschild/Schößler 2011: 260). Man denke etwa an das Frauenbild in Kleists *Käthchen von Heilbronn* oder an *Nora oder ein Puppenheim*, um nur zwei Beispiele zu nennen. Werfen wir einen Blick über die Bühne hinaus, ist zudem bekannt, dass Frauen in kreativen Branchen generell häufiger diskriminiert werden, in prestigeärmere Branchen oder Positionen einmünden, häufiger Teilzeit arbeiten, oft sogar die künstlerische Tätigkeit nur ein Zuverdienst zum Haushalts-

einkommen darstellt (vgl. Conor/Gill/Taylor 2015, Gill 2002, Manske 2021, McRobbie 2016, Strutt/McRobbie/Bandinelli 2022).

Statusunterschiede und Karrierehürden

Im Theaterfeld haben Frauen weniger Karrieremöglichkeiten als ihre männlichen Kollegen. Etwa sind Frauen im Theaterbetrieb stärker in Assistenz- als in Führungsfunktionen vertreten. Wenngleich es verschiedene Anzeichen für eine Abschwächung der Geschlechterungleichheiten im Theaterbetrieb gibt, etwa eine moderat steigende Anzahl von weiblichen Intendanzen, verläuft dieser Emanzipationsprozess quälend langsam. So sind die Rollen für Frauen nicht nur kleiner als diejenigen für Männer, sondern auch qualitativ eingeschränkt (vgl. Haak 2008: 118). Dass daraus Statusunterschiede entstehen, liegt auf der Hand. Einer davon betrifft die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen. Frauen sind häufiger auf befristeter Basis angestellt als Männer. Ein weiterer betrifft die Bezahlung. Der Gender-Pay-Gap lag 2022 bei 18 Prozent (vgl. Deutscher Bundestag 2022). Neben die Geschlechterdiskriminierung tritt die Altersdiskriminierung von Frauen. So verringere sich das Rollenangebot ab einem Lebensalter von 30 Jahren sukzessive, falle ab 40 steil ab und gehe erst wieder ab 60 Lebensjahren nach oben (vgl. Schmidt 2019).

Zudem wurde noch Mitte der 2010er nur ein Drittel der Stücke von Frauen inszeniert, zumeist auf kleineren Bühnen der Stadt- und Landestheater und im Kinder- und Jugendtheater, seltener auf den großen Bühnen. Der Frauenanteil bei der Regieassistenz hingegen beträgt 51 Prozent, beim Soufflieren sogar 80 Prozent. Ähnlich segregiert sind die Autor*innen- und Intendanzposition, nur umgekehrt: 22 Prozent der Theater werden von Frauen geleitet, 24 Prozent der Stücke von Autorinnen verfasst. Auch in den Ensembles herrscht meist ein Männerüberhang, was in der Regel damit begründet wird, dass im klassischen Kanon mehr Rollen für Männer als für Frauen vorgesehen seien (vgl. Schulz/Ries/Zimmermann 2016: 85).

Schmidt (2019) weist darüber hinaus auf »unmoralische Angebote« hin. Darunter fallen physische und psychische Übergriffe wie beleidigender Jargon und ein verletzender Umgangston bis hin zu sexuellen Handlungsaufforderungen (Schmidt 2019: 179). 30 Prozent dieser Angebote würden vom Intendanten ausgehen. Das heißt umgekehrt aber auch, dass Machtmissbrauch und sexistisches Verhalten kein reines ›Intendantenproblem‹ darstellt, sondern ein gesamtbetriebliches Problem ist.

Cultural leadership statt charismatische Herrschaft?

Geschlechterungleichheiten im Gegenwartstheater weisen auf Führungsprobleme hin. Ob sich das Berufsprofil der Intendanz noch in den Kategorien der charismatischen Herrschaft beschreiben lässt, ist Gegenstand von Diskussionen (vgl. z.B. Mandel 2022, Zierold/Mohr 2022). Einigkeit herrscht darin, dass die Intendanz von heute mit unternehmerischen Berufsanforderungen konfrontiert ist. Gefragt sind steigende Kompetenzen der Teamorientierung und des ökonomischen Kalküls (vgl. Crückenberg/Steinhauer 2021, Manske 2023, Zimmer/Mandel 2021).

In der neueren Kulturmanagementlehre werden als Gegenmodell zum charismatischen Herrschaftsmodell große Hoffnungen auf das Konzept der ›*cultural leadership*‹ gesetzt (vgl. Hausmann 2019, Mandel 2022, Mohr/Zierold 2022, Weintz 2020, Zierold 2019). Die Cultural-Leadership-Debatte steht für einen neuen Blick auf das Thema Personalführung und für eine verlagerte Forschungsperspektive innerhalb des betriebswirtschaftlichen Deutungsrahmens der Managementlehre (vgl. Hausmann 2019: 64).

Ihre Vertreter*innen favorisieren eine ›postheroische‹ Personalführung, die nicht anordnend-direktiv, sondern partizipativ verfahre (vgl. Weintz 2020). Führung wird als relationaler Prozess verstanden, also als Beziehung zwischen Akteur*innen unterschiedlicher Hierarchieebenen, was realistisch klingt. Ziel sei eine neue Balance von vertikaler und geteilter Führung auf allen Leitungsebenen. Nicht angestrebt wird

dabei die Wiederbelebung des Mitbestimmungstheaters der 1980er Jahre. Mitunter wird aber die Implementierung eines neuen Beratungs- oder Lenkungsausschusses empfohlen, an dem Betriebs-/Personalrat sowie die Ensemblevertretung mitwirken.

All das klingt vielversprechend. Doch es fehlt an empirischen Untersuchungen und an problemorientierten Herangehensweisen, um erwartbare Konflikte und etwaige Beharrungstendenzen hergebrachter Führungsmodelle offenzulegen. Zwar wird allenthalben konzediert, dass es weiterer Ausformulierungen des Konzeptes braucht (vgl. Zierold 2019), kaum reflektiert werden dagegen die Widersprüche, Brüche und Ungleichzeitigkeiten, die mit sozialen Wandlungsprozessen einhergehen. Vielmehr knüpfen vorliegende Konzepte an die Managementdebatten der 2000er Jahre an. So sollen Mitarbeitende beispielsweise an ihrer »Selbstwirksamkeit« (Weintz 2020: 170) arbeiten, wobei offen bleibt, was damit gemeint ist und wie sich diese Arbeit zum Spannungsfeld von betriebswirtschaftlichem und künstlerischem Auftrag des Theaterbetriebs verhält.

Fraglich ist angesichts des Forschungsstandes ebenfalls, wie sich *cultural leadership* auf soziale Ungleichheiten – Gender, *race*, *class* – auswirken wird. Zwar werden zunehmend Doppelspitzen besetzt, teilweise auch als Frauen-Duo. Doch bislang sind die Gleichstellungseffekte bescheiden. Zum anderen stellt *cultural leadership* eine eigenwillige, rhetorische Modernisierung des charismatischen Modells dar, da es dies sowohl fortführt als auch ablehnt. Während hier eine gewisse Unentschiedenheit zu konstatieren ist, werden hingegen wesentliche Zutaten aus dem Rezeptbuch der marktorientierten Steuerung von Unternehmensprozessen für sinnvoll erachtet (vgl. Sauer 2018). Denn auch ein ›*cultural leader*‹ soll Visionen entwickeln, Mitarbeitende mitreißen und sie durch Begeisterung, verbesserte Kommunikation und eigenverantwortliche Handlungsspielräume zu mehr Leistungsbereitschaft anspornen (vgl. Weintz: 170).

Forschungs- und Handlungsbedarf

Die Beiträge der Managementlehre legen den Finger in eine schwelende Wunde des Kulturbetriebs. Die vorhandenen Konzepte der *cultural leadership* weisen auf die notwendige Modernisierung der Führungsetage des Theaterbetriebs hin. Ausgangspunkt und Voraussetzung ist eine historische Situation, in der sich alle Beteiligten scheinbar einig sind, wohin die Reise gehen soll.

Doch mögliche Konflikte, divergierende Interessen und Auseinandersetzungen der neuen Führungsideen sind bislang nicht erforscht. Empirische Untersuchungen gibt es kaum, vielmehr starke Ideen über die konzeptuelle Reichweite und ihr Modernisierungspotenzial gegenüber dem charismatischen Herrschaftsmodell. Vielleicht wäre es eine Überlegung wert, neben verbesserter Kommunikation mehr amtliche Regeln im Sinne des legalen Herrschaftsmodells zu entwickeln. Auf die Agenda der Diskussion um neue Führungskonzepte könnte neben der Implementierung von Doppelspitzen etwa auch eine stärkere demokratische Kontrolle der personellen Verfügungsmacht aber auch die weitere Stärkung von Mitbestimmungsrechten gesetzt werden – die es dann zu untersuchen gelte.

Literatur

Balme, Christopher (2019): »Die Krise der Nachfolge: Zur Institutionalisierung charismatischer Herrschaft im deutschen Stadt- und Staatstheater«, in: Zeitschrift für Kulturmanagement, 5(2), S. 37–54. https://doi.org/10.14361/zkmm-2019-0203

Balme, Christopher (2021): »Legitimationsmythen des deutschen Theaters: Eine institutionsgeschichtliche Perspektive«, in: Birgit Mandel/Annette Zimmer (Hg.), Cultural Governance, Wiesbaden: Springer VS, S. 19–42. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32159-8_2

Conor, Bridget/Gill, Rosalind/Taylor, Stephanie (2015): »Gender and creative labour«, in: The Sociological Review 63(1), S. 1–22.

Crückeberg, Johannes/Steinhauer, Moritz (2021): »Kulturpolitische Steuerung. Entwicklung und Praxis am Beispiel öffentlich getra-

gener Theater«, in Birgit Mandel/Annette Zimmer (Hg.), Cultural Governance. Legitimation und Steuerung in den darstellenden Künsten, Wiesbaden: Springer VS, S. 169–185. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32159-8_13

Deutscher Bundestag (2011): Grundlagen für Gleichstellung im Kulturbetrieb schaffen (Bundestagsdrucksache 17. Wahlperiode; 17/6130), Deutscher Bundestag.

Gill, Rosalind (2002): »Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Euro«, in: Information, communication & society 5(1), S. 70–89.

Haak, Carroll (2008): Wirtschaftliche und soziale Risiken auf den Arbeitsmärkten von Künstlern (1. Auflage), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hänzi, Denis (2013): Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie, Bielefeld: transcript.

Hausen, Karin (1976): »Die Polarisierung der Geschlechtscharaktere: Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben«, in Werner Conze (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart: Klett-Cotta, S. 363–393.

Hausmann, Andrea (2019): Kunst- und Kulturmanagement: Kompaktwissen für Studium und Praxis (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.

Kris, Ernst/Kurz, Otto (1995): Die Legende vom Künstler (1934). Berlin: Suhrkamp.

Mandel, Birgit (2022): »Cultural Leadership in öffentlichen Kultureinrichtungen«, in: kulturpolitische mitteilungen. Zeitschrift für Kulturpolitik der kulturpolitischen Gesellschaft 176(1), S. 60–63.

Manske, Alexandra (2021): »Torn between the Old and New World of Work: Insights into the Modernised Semi-Profession of the Fashion Industry«, in: management revue 32(3), S. 244–265. https://doi.org/10.5771/0935-9915-2021-3-244

Manske, Alexandra (2023): Neue Solidaritäten Arbeit und Politik im Kulturbetrieb (1. Auflage), Bielefeld: transcript.

McRobbie, Angela (2016): Be creative: Making a living in the new culture industries. Cambridge u.a: Polity Press.

Nix, Christoph (2019): Theaterrecht: Handbuch für Theatermacher, Berlin: Theater der Zeit.

Sauer, Dieter (2018): »Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation«, in Fritz Böhle/G. Günther Voß/Günther Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie (2., überarbeitete Auflage), Wiesbaden: Springer VS, S. 177–206. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_6

Schmidt, Thomas (2019). Macht und Struktur im Theater, Wiesbaden: Springer VS.

Schößler, Franziska/Haunschild, Axel (2011): »Genderspezifische Arbeitsbedingungen am deutschen Repertoiretheater. Eine empirische Studie«, in: Gaby Pailer/Franziska Schößler (Hg.), GeschlechterSpielRäume Dramatik, Theater, Performance und Gender, Amsterdam/New York: Rodopi, S. 255–269).

Schulz, Gabriele/Ries, Carolin/Zimmermann, Olaf (Hg.) (2016): Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge (1. Auflage), Deutscher Kulturrat.

Strutt, Daniel/McRobbie, Angela/Bandinelli, Carolina (2022): Fashion as Creative Economy: Micro-Enterprises in London, Berlin/Milan: John Wiley & Sons.

Weintz, Jürgen (2020): Cultural Leadership – Führung im Theaterbetrieb. Springer.

Zierold, Martin (2019): Auf der Suche nach ›Cultural Leadership‹, in: Zeitschrift für Kulturmanagement 5(1), S. 9–12. https://doi.org/10.14361/zkmm-2019-0101

Zierold, Martin/Mohr, Henning (2022): »Cultural Leadership braucht Kompetenzentwicklung«, in: kulturpolitische mitteilungen. Zeitschrift für Kulturpolitik der kulturpolitischen Gesellschaft 176(1), S. 72–73.

Zimmer, Annette/Mandel, Birgit (2021): »Die Krise der darstellenden Künste und die Rolle der Kulturpolitik«, in: Birgit Mandel/Annette Zimmer (Hg.), Cultural Governance, Wiesbaden: Springer VS, S. 1–15. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32159-8_1

Discrimination in the European cultural scene
Perspective of an African Opera practitioner

Marcus Tebogo Desando

The discourse on female conductors and the lack of them in the European scene has a far-reaching reality that reflects the global environment. The element of race as an added inquiry makes this topic very interesting to me, not just as an opera producer, administrator and educator but also as someone who has recently relocated to Europe and is looking to understand the nature of inclusivity as a concept and a reality. A simple online search for the numbers in terms of representation clearly shows that the ratio of female to male conductors is skewed to favour men and more evidently men who are white.

With the above in mind, I was curious to see if this was a reality or just my perception. An article by Suna Erdem published in August 2022 also raises this question in relation to the movie *Tár* which centres around the world of a chief conductor of a major German orchestra who happens to be a woman. The article states that the film is not based in reality as no woman holds such a position in the German music world. It further claims that, based on research done before the pandemic, only one in ten conductors is female (see Erdem 2022).

There has been movement in securing female conductors to take the reins of festivals, notably Oksana Lyniv, who conducted Richard Wagner's *The Flying Dutchman* at the Bayreuth festival, or female conductors such as Marin Alsop, who are given the helm of chief conductor. I have also seen several female conductors that have been invited as guest conductors at a number of performances here in the Netherlands, where I am based. There are other women who are regular guest conductors but

the focus of this essay is not on whether female conductors are being hired to work with major orchestras but rather their representation in terms of a forward movement in inclusivity.

This brings me to a number of questions as to why the rise of female conductors is not moving at a quicker pace and why most orchestras and opera companies are not looking to female conductors to hold positions of power.

a) Does the discourse around female representation in the music sector need to be looked at as an imperative?
b) Why do we talk about the promotion of female conductors?
c) What does the discrimination of female conductors in the music-political system look like?
d) Is conducting the last bastion of white colonial privilege?
e) To what extent is the assumption of the lack of female conductors correct?

First it would be presumptuous of me to look at the above questions without delving deeper in the realities of orchestral acceptance of female conductors and how they sit in the landscape of the music sector. Do we look at just the existence of female conductors in general or is it even more important to look at how many of them—if any—hold positions of authority in the orchestras. Marin Alsop, who once led a major American orchestra, is referred to in an article by Vipasha Aloukik Pai, saying that she never wants to be referred to as a woman conductor: »I think I speak for everyone I know when I say that one more question about being a woman conductor and I'm going to be ill.« (Pai 2021) Does this mean that some female conductors just want to be referred to as conductors without referring to their gender? And how does this influence the very present movement that representation should be invested more on and not just taken as a given?

How then do we look at the presence of female conductors if the above is a general thought? There is also the assumption, or at least there used to be, that female conductors didn't want to put themselves up for positions for fear or rejection or even outright misogyny that lurks in the

spaces of orchestral music. In the same article, British conductor Sian Edwards mentions that she has noticed more women coming forward in the last ten years but, »[b]efore, they weren't really putting themselves forward. Which meant that they were often behind their male colleagues when it came to auditioning for a place like the Academy because they just hadn't put themselves out there to do as much as the boys had.« (Pai 2021) In September 2022, Don Baton wrote in his blog:

> »Historically, conducting was an almost entirely male field. That fact will surprise precisely no one. As the conducting profession came of age in the early 20th century, not only were women discouraged from getting on the podium but conducting came to be identified in the public mind with principally masculine virtues: control, dominance, power.« (Baton 2022)

So, this also means that female conductors might have to sometimes find this type of positioning by practitioners in music and not just other conductors.

a) Does the discourse around female representation in the music sector need to be looked at as an imperative?

While this essay mainly looks at Europe where the discourse on female conducting is currently being examined, I would like to share some of my own experience, not just as a musician but also as a director, producer, educator and administrator, who is a newcomer to the European landscape. My career started during the Apartheid times in South Africa where a woman conducting an orchestra was not a reality to consider. During my days as an opera singer, I was privileged enough to work with some wonderful and exciting chorus masters who happened to be women and when opportunity allowed, they were asked to act as assistant conductors and in some rare occasions even conduct some rehearsals. I do not remember them being any less effective than the guest conductor that was hired to lead the production, but I must admit

that I still didn't have the pleasure of having one of them conduct me in a performance with an orchestra, in particular opera.

When I took over the reins of an opera company, I didn't exclusively seek out female conductors either, which I have to admit with a bit of shame. This essay in some way indicates that this is a global issue and I hope that at some point, it will be expanded to challenge the global position with regard to female conductors in general. In his blog post, Don Baton carries on: »Like many observers, I once assumed that the main reason for the lack of female music directors was that conservative elements in the industry—other conductors, musicians, administrators, and audiences—weren't ready to see a woman on the podium.« (Baton 2022) My recollection was not conservatism at all but rather traditions that are not easily or willingly changed.

I believe that the answer to the question if this discourse is imperative should be, yes, it is imperative, which is why I chose it as the first question. All you have to do is reflect on how the role of a female conductor is portrayed in the movie *Tár*, where the protagonist is depicted as a troubled woman, which raises the question if a male character would have been presented in the same way. In her article »Where are the female conductors?« Suna Erdem quotes Marin Alsop: »›I was offended as a woman, I was offended as a conductor, I was offended as a lesbian,‹ she told the Sunday Times, suggesting the film was ›anti-woman‹,« since the character Tár is portrayed as »an autocrat who plays sexual power games, treats the orchestra as her own fiefdom and is shown bullying a male musician, rigging an audition in favour of an attractive cellist and dismissing the idea of female fellowship.« (Erdem 2022)

Another article about women conductors on the podium by Brydie-Leigh Bartleet, which was presented at a symposium, looks at the pedagogical and professional implications and recent discussions about women's experiences in the orchestral profession, revealing gendered politics within many of the generally accepted norms and customs of the orchestral tradition. Bartleet writes about the absence of women's voices in the profession based on an ethnographic study of 17 female conductors in the United States, the United Kingdom and Australia. The study looked at interviews to unearth narratives and draws questions

from the conductors' own experiences. Bartleet asserts that men have had the authority to create and cultivate the traditions in the music industry and as a result, conductors have always been imbued with inherently masculine traits. She suggests that most of the ideologies remain rooted in the concept of patriarchy. It is for this reason that I feel it is imperative to have this discourse around female representation, particularly in regard to conductors in major orchestras. During her research, Bartleet also interviewed a number of administrators who suggested, »that this mode of segregation of women conductors will slowly change over time as women rise through the system.« (Bartleet 2008)

As mentioned earlier it is very clear that the music industry has always felt a little uncomfortable around handing over reins to a female conductor. This is supported by Don Baton who suggests that sometimes orchestra companies give chances to female conductors who might not be ready to be taken seriously as conductors. He refers to a performance he attended where a female assistant conductor was given the opportunity to conduct a symphony concert stating that her performance was below par and very much of an assistant level and not representative of a seasoned and ready conductor (see Baton 2022). The implication of his statement sits very uncomfortably with me because I believe that it is the very type of critique that will always prevail in the patriarchal system as the main reason why female conductors are not given an opportunity. Even though Brydie Lee Bartleet presented her findings already in 2008, I think they might still hold true with some administrators today. I believe that the only way to give credence to the assertion that this topic is not of importance is when misogyny is deemed completely socially unacceptable.

For comparison, I would like to refer to a certain feeling that has been mentioned by a number of airline passengers when they discover that the captain will be a woman and their first instinct is to wonder, ›Are we going to arrive safely?‹ I would like to suggest that only if we start looking at female conductors as conductors, we will be able to stop having this discourse. With that in mind I say, let the discourse continue and let's make it imperative!

b) Why do we talk about the promotion of female conductors?

In the previous section I mentioned my disappointment in a critique which argued that if a female assistant conductor was to be given an opportunity to conduct a major orchestra or even a symphonic work, they would need to be more than just an assistant conductor in terms of quality. The question I want to ask is why would that statement even be written in a critique, and would the same critique have been given to a male conductor of the same calibre. So, in this section I really want to investigate or rather state my case as to why we're talking about the promotion of female conductors and also why we should continue doing so.

We have to address the issue in the same way that we look to rectify gender parity in work situations where women are not given the same opportunities as their male counterparts. Just as organizations are now putting emphasis on hiring individuals who would help them rectify the parity not only in terms of gender but also race and other areas of othering, orchestras need to tackle this problem as well. Music educator and conductor Latoya A. Webb says the following about empowering female conductors: »I believe that equal opportunities exist in music. However, changes are moving slowly. While some progress is evident, females are still underrepresented in the field due to historical views.« (Webb) If this statement doesn't encourage us keep talking about promoting female conductors, I know that we will as a music industry will be lost. Webb carries on by giving a number of tips, one of her suggestions being the creation of safe spaces, whether in educational or professional environments, to initiate the dialogue about the unequal opportunities.

Another aspect that we need to consider when we speak about the promotion of female conductors is the fact that the more female conductor contenders see a representation of themselves either on stage or in academic institutions, the more we create confident musicians that will be called, as Alsop once requested, conductors and not female conductors. To quote Webb: »Many of us would not be where we are today if it were not for mentors guiding us. The lack of females in leadership/conducting positions of all levels… hinders the growth within the profession.« (Webb) I would like to stress this assertion of mine by referring to

Cathy Desmond who writes: »Although women occupy desks in all sections of most orchestras, the role of conductor has remained predominantly a male preserve. In a recent survey of 150 international orchestra appointments, only five where women.« (Desmond 2017)

Before I conclude this section, I would also like to mention that the reason why the promotion of female conductors should never stop being part of the discourse is that the stigma of female conductors being weaker or just as tyrannical as some of the male conductors might perpetuate the misogynistic view that women need to be treated differently. In an article written in 2023, the author Xenia Hanusiak opens with the question: »Will a new generation of women on the podium perpetuate the tyrannical charisma of their male predecessors or overturn it?« (Hanusiak 2023) Why do we still refer to female conductors as people who will either perpetuate the patriarchal system or be entirely different from men? This misconception is why we need to continue the conversation about promoting female conductors.

c) What does the discrimination of female conductors in the music-political system look like?

One should always be very careful to qualify what discrimination looks like as it is in most cases subjective. When asking people what they understand as discrimination, different individuals will give different responses. I believe that discrimination is an issue that needs to be tackled constantly. But what shape does the discrimination towards female conductors in the music-political system take? First, I would like to look at the possibility that it could take different forms. In 1998 Marietta Nienhwa Cheng wrote that she once was asked what she did for a living. When she responded that she was a conductor, the other person assumed she meant a train conductor (see Cheng 1998: 81). This presumption already indicates that conductors are rather thought of as male, and if female, they would not be automatically associated with orchestras. I believe that this way of thinking is still prevalent today. In her article, Cheng mentions the types of obstacles that female conductors have faced in the past:

Firstly, she refers to the issue of authority. Traditionally, conductors are expected to be very loud and aggressive in how they claim their territory within the orchestral environment. If the same behaviour was attributed to a female conductor, this would be seen as negative. She then goes on to say that discrimination at the time was experienced by any female player who was accepted into an orchestra. If that's the case, how would you expect that discrimination to be any less for a female conductor who also has the position of a superior? Cheng states that in some cases a woman would have to prove her musical prowess first before she is met with respect (see Cheng 1998: 83). My question is: Would the same expectations be laid on a male conductor? The answer may be yes, but because there is already a premise of discrimination for women it might be perceived in a heightened manner. In her article »Classical Sexism: Gender Bias and Female Conductors«, Eleanor Price opens with a provocative statement saying that classical music has a long legacy of sexism. I assume that this is part of her own lived experience as a musician, not a generalized statement. She mentions that in her 12 years as a musician, she has only worked with one professional female conductor (see Price 2017). The fact that the article was written in 2017 indicates that the issue is just as prevalent today as it was 20 or more years ago.

Vipasha Aloukik Pai mentions stories of a several conductors who had one prestigious conducting competition and auditioned for a number of orchestras with wonderful feedback on their talent and also on how they related to the orchestra players. Pai goes on to quote Jeri Lynne Johnson, a female conductor who happened to be not just female but also Black and who was refused a position with an orchestra as a conductor: »They just didn't know how to market me. I didn't understand what that meant. So, I questioned them further and he said: ›You don't look like what our audience expects the conductor to look like.‹« (Pai 2021) This shows that it is not just about whether a female conductor is capable but that marketing perpetuates the stereotype that a female conductor would not be received as well as a male one, both on the sides of the players or the administration and the market or audience.

We already see two categories as regards the discrimination of female conductors: one being the question of talent, the other one the

question of saleability. So, what we need to ask ourselves is: Are those the predominant forms of discrimination? There also is discrimination in terms colour, which I don't think is the most important aspect for this essay. Another aspect of discrimination that could be examined is how many female conductors in academic studies are given the opportunity to study further than their bachelor's degree? In her article, Pai mentions that Sian Edwards noticed that »few women were making it to the Master's level at the Royal Academy of Music, and when they did, weren't adequately prepared to face the competitiveness.« (Pai 2021) There is one aspect of discrimination that we can never ignore and that is misogyny, i.e. when a section of male conductors would utter statements that reduce women to being household carers and that their bodies are not made for such a position. In the same article, Pai refers to French conductor Claire Gibault who was shocked when a male colleague serving with her on a competition jury stated that »women's arms were made for holding babies and not conducting orchestras« (Pai 2021).

d) Is conducting the last bastion of white colonial privilege?

Based on what has already been said, I think that privilege is mostly reserved for male conductors. What we haven't talked about is the fact that the issue of gender and gender discrimination and discrimination based on race is a very nuanced conversation to be had. The question that needs to be asked is: When we deal with the discriminations against female conductors, do we preclude the issue of race altogether and if yes, why is that so?

We might ask, how many Black female conductors are active in the European music field? In the time I have been here, I have not heard or met any. However, the same could be said for Black male conductors. Yes, they exist, but one could argue that they are even fewer than female conductors. Why is it that Europe is not opening up to all races? Is it correct to assume that the gatekeepers, i.e. the music administrators, are deliberately not looking for Black conductors be they female or male? I don't know if that's true. I think this issue could be further examined, maybe

in a different essay. If we look at successful Black opera singers that come from previously disadvantaged or developing countries, who happen to be Black, the number has increased significantly.

The next question is an important one, and I don't know if I am the most qualified person to join the discourse: It is the question of whether white colonial privilege has found a way to retain conducting as their own. To answer it, we—but in particular those of European origin—have to look inwards. Do you feel that conducting is the last bastion of white colonial privilege, or is it just an issue of tradition and favouritism? What has been already touched on in this essay confirms that white privilege still exists in orchestras, and white male conductors have more opportunities than any other race or even gender would.

So, why is it that that the classical music world lags so far behind other art forms? We could attempt answering this question by referring to Jennifer Hambrick, who published an article on the plight of female conductors and receiving opportunities in 2015. Yet, the article is just about gender discrimination, not about the supremacy of white men that can be traced back to the days of slavery and colonization. Hambrick refers to a conductor, that started her career at a very young age and when she got into the position of authority, standing in front of an orchestra as their conductor, she would overhear people say, besides being anxious or envious, that they did not particularly like the idea of a female conductor. The education system perpetuates an ideology of white supremacy where there is impunity for some people who will get away with statements like ›This is not a career that is open for women‹ or ›Why do you bother wanting to be a conductor when there are no opportunities for you?‹ Thus, I conclude that conducting might not be the last bastion of white privilege. But the choices of appointment are undeniably influenced by its ideology.

e) To what extent is the assumption of the lack of female conductors correct?

For me as a Black South African cultural practitioner who spent most of his life either performing or holding positions of authority within the opera world and the classical musical world, this essay was challenging. What I found so challenging was not the critical question of representation and discrimination of female conductors in particular, but discrimination as a whole which is a very destructive system that all administrators within the classic music world should work at destroying. Did we answer the questions posed at the beginning of this essay? I believe that the question of discrimination against female conductors is a real issue, and I think the works that published on this topic by different individuals within the music space prove it. I also find it interesting that a large number of articles on the issue of female conductors were mostly from America and the United Kingdom.

I think it is important that we are honest with ourselves about what deserves discourse and what needs to be discarded. I look forward to a time, in particular here in Europe, when I can see conductors without having to refer to their gender or race. I also would like to stress that female conductors do not have to act like male conductors to be taken seriously. As a teacher of a famous female conductor once said, »You don't have to be like a man, you don't have to pattern yourself after any man, you have to find your way over having authority that will be natural to you«. I conclude this essay with an aspiration of hope that gender—as well as race which was not covered here—will cease to be an issue in bringing musicians into leadership positions.

References

Bartleet, Brydie-Leigh (2008): »Women Conductors on the Orchestral Podium: Pedagogical and Professional Implications«, in: College Music Symposium Vol. 48, S. 31–51. Available online at JSTOR, https://www.jstor.org/stable/25664806 (Accessed 6.6.2023).

Baton, Don (2022): »How Badly Do We Need More Female Conductors?«, 8.9.2022. Available at: https://donb.substack.com/p/how-badly-do-we-need-more-female (Accessed: 5.6.2023).

Beardsley, Eleanor (2020): »Women Conductors Are The Rule, Not The Exception, At A New Classical Event«, 2.10.2020. Available at: https://www.npr.org/sections/deceptivecadence/2020/10/02/919550409/women-conductors-are-the-rule-not-the-exception-at-a-new-classical-event (Accessed: 5.6.2023).

Cheng, Marietta Nien-hwa (1998): »Women Conductors: Has the Train Left the Stations?«, Harmony. Forum of the Symphony Orchestra Institute 6, S. 81–90. Available at: https://iml.esm.rochester.edu/polyphonic-archive/wp-content/uploads/sites/13/2012/02/Women_Conductors_Cheng.pdf (Accessed: 5.6.2023).

Derks, Thea (2018): »Karina Canellakis on women in music: ›Just go ahead & do it!‹«, Contemporary Classical, 14.5.2018. Available at: https://theaderks.wordpress.com/2018/05/14/karina-canellakis-on-women-in-music-just-go-ahead-do-it/ (Accessed: 5.6.2023).

Desmond, Cathy (2017): »Why are there not more female conductors?«, Irish Examiner, 16.11.2017. Available at: https://www.irishexaminer.com/lifestyle/arid-20462875.html (Accessed: 5.6.2023).

Erdem, Suna (2022): »Where are the female conductors?«, The New European, 25.8.2022. Available at: https://www.theneweuropean.co.uk/where-are-the-female-conductors/ (Accessed: 5.6.2023).

Hanusiak, Xenia (2023): »Enter the conductrice«, AEON, 12.1.2023. Available at: https://aeon.co/essays/will-women-overturn-the-world-of-classical-conducting (Accessed: 5.6.2023).

Jeffries, Stuart (2005): »Where are all the women conductors?« The Guardian, 2.6.2005. Available at: https://www.theguardian.com/music/2005/jun/02/classicalmusicandopera.gender (Accessed: 5.6.2023).

Kingsley, Jenny (2017): »Female composers and conductors – scoring for gender equality«, Artistic Miscellany, 9.8.2017. Available at: https://artisticmiscellany.com/2017/08/09/female-composers-and-conductors-the-balancing-act-is-missing/ (Accessed: 5.6.2023).

Lebrecht, Norman (2023): »Marin Alsop: Women Help Women Conductors«, Slipped Disc, 29.1.2023. Available at: https://slippedisc.com/2023/01/marin-alsop-women-help-women-conductors/ (Accessed: 5.6.2023).

Pai, Vipasha Aloukik (2021): »The Perception of Possibility. Women conductors take equality into their own hands« VAN, 14.10.2021. Available at: https://van-magazine.com/mag/women-conductors-equality-initiatives/ (Accessed: 5.6.2023).

Price, Eleanor (2017): »Classical Sexism: Gender Bias and Female Conductors«, 24.2.2017. Available at: https://www.prindleinstitute.org/2017/02/classical-sexism-female-conductors/ (Accessed: 5.6.2023).

Webb, Latoya A.: »Empowering Female Conductors.« Available at: https://digitaleditions.walsworth.com/publication/?m=61045&i=687550&view=articleBrowser&article_id=3839744&ver=html5 (Accessed: 5.6.2023).

Women Conductors: MANIFEST. Available at: https://www.nathaliemarin.com/pages/blog/internation.html (Accessed: 5.6.2023).

»In unserem Alltagsgeschäft gefangen«: Die strukturelle Perspektive

Institutionen haben Macht. Wettbewerbe bieten Plattformen für junge Musiker*innen, die noch nicht fest im Geschäft sind, und ihre Jurys vergeben nicht nur Preise, sondern auch Chancen, die karriereentscheidend sein können. Universitäten wählen in Aufnahmeprüfungen aus, wer bei den renommierten Professor*innen ausgebildet werden darf und wer nicht. Stiftungen vergeben Gelder und sichern öffentlichkeitswirksame Unterstützung, Berufsverbände vernetzen und empowern. Geht es um das Thema Gleichberechtigung, geht es gleichzeitig auch darum, gewachsene institutionelle Strukturen zu hinterfragen und neu zu formen. Wie denken Vertreter*innen der einschlägigen Förderer und Türöffner zu der Frage? Welche Schwierigkeiten sehen sie, aber auch welchen Bedarf? Was muss sich aus ihrer Sicht verändern und wie könnte das gehen? In den folgenden Gesprächen äußern sich zu diesen Fragen Eva Pegel, Leiterin des Forum Dirigieren, Csaba Kézér, Leiter der Abteilung Musik und Musiktheater der Kunststiftung NRW, Daniel Mennicken, Geschäftsführer des Netzwerks für die freie Szene *ON Cologne*, Lena Krause, Leiterin der Initiative *Freie Ensembles und Orchester in Deutschland e.V.* (FREO), und Gerald Mertens, Geschäftsführer der Deutschen Orchestervereinigung (*unisono*, ehemals DOV).

»Die Frauenförderung muss früher angesetzt werden«

Eva Pegel[1]

Das Forum Dirigieren des Deutschen Musikrates eignet sich gut für einen Blick auf den dirigentischen Nachwuchs. Was beobachten Sie dahingehend als Projektleiterin – wer bewirbt sich dort, welche Ambitionen haben diese jungen Leute? In der Regel sind diejenigen, die sich bei uns bewerben, Studierende, die sich gerade im Übergang ins Berufsleben befinden und mehr Praxiserfahrung sammeln wollen. Das sind Leute, die eine Karriere als Dirigent*in anstreben und ausschließlich von diesem Beruf leben wollen, die also hoffen, im Betrieb wahrgenommen zu werden. Die Bewerber*innen betrachten unsere Förderung als Sprungbrett, haben eine klare Vorstellung von dem, was sie wollen, und sind sehr ambitioniert, Frauen wie Männer.

Sie haben zwei Förderzweige, Chordirigieren auf der einen und Orchesterdirigieren auf der anderen Seite. Gibt es da Unterschiede in Bezug auf das Gender derjenigen, die sich bewerben? Auf jeden Fall. Im Chorbereich haben wir aktuell neun Frauen und drei Männer in der Förderung, so ein Verhältnis hatten wir noch nie. Im Orchesterbereich stellt es sich ganz anders dar, sehr viel klischeehafter: Unter den Stipendiat*innen haben wir dort derzeit 24 Männer und fünf Frauen.

Der Orchesterförderzweig ist dabei aber der mit der größeren Reichweite. Genau, es ist der so gesehen gewichtigere von beiden, und die

1 Leitung *Forum Dirigieren*

Bewerber*innen haben oft geradlinigere Werdegänge als im Chorbereich. Wenn wir uns die Verteilung anschauen, ist es für uns nicht nur wichtig zu schauen, wie viele Frauen und wie viele Männer sich bewerben, sondern auch, woher die Leute kommen. Die Klassikwelt ist zwar international, aber deshalb nicht gleich divers. Bei uns ist das ähnlich: Wir haben viele Stipendiat*innen aus dem asiatischen Raum, einige aus den USA und England und aus Osteuropa – darunter aber keine einzige Person of Color.

Und hinsichtlich der musikalischen Ziele? Hier beobachten wir in den letzten Jahren einige Veränderungen. Es sind mittlerweile einige Stipendiat*innen dabei, die auch auf anderes als den klassischen Weg schielen, die sich beispielsweise auf zeitgenössische Musik spezialisieren und nicht die typische ›Ochsentour‹ durchs Theater machen wollen. Da gibt es immer mehr, die sich auf freie Ensembles zubewegen wollen, wo sie bei der Programmgestaltung mehr mitreden können, sich nicht so eng binden und auch aussuchen können, mit wem sie arbeiten. Wir beobachten eine leichte Tendenz weg vom traditionellen Werdegang.

Trifft das auch zu hinsichtlich des Bildes vom klassischen Dirigenten, dem alleinherrschenden Maestro am Pult? Definitiv. Es geht weg vom ›Mythos Maestro‹ und mehr in Richtung Kommunikation. Das ist auch das, was die Orchester mehr und mehr einfordern. Es gibt immer mehr Ensembles, die sich mit der Dirigent*in auf Augenhöhe bewegen wollen und viel mehr junge Dirigent*innen, die mit den Musiker*innen zusammen den Klang gestalten möchten. Da geht es nicht mehr nur darum, die Partitur zu beherrschen, ohne groß verbal zu kommunizieren, sondern darum, herauszufinden, was wir in dieser knappen Zeit auf zwischenmenschlicher Ebene verändern und gemeinsam aus diesem Klangkörper und diesem Werk herausholen können.

Bewerten das die Jurys auch, wenn es um die Vergabe der Förderungen geht? Bei unseren jährlichen Auswahl- und Abschlussdirigieren geht es neben rein technischen Aspekten und der Werkkenntnis tatsächlich auch vermehrt um die *social skills* der Kandidat*innen: Was ist der*die-

jenige in der Lage, in diesem speziellen Moment zu verändern und mit den Menschen vor ihn*ihr zu erarbeiten? Natürlich, wenn da jemand die wichtigsten Grundlagen nicht beherrscht, wird er*sie bei uns keinen Erfolg haben. Es geht eher darum zu schauen, ob jemand eine Vision der Musik hat und in der Lage ist, diese Vision mit den Musiker*innen umzusetzen. Die Person vorne braucht ein Konzept, muss aber gleichzeitig auch flexibel sein. Wenn sie nicht in der Lage ist, auf das zu reagieren, was sie angeboten bekommt, und gegebenenfalls von ihrem Konzept abzuweichen, wird sie in der Regel nicht weit kommen.

Warum gibt es denn nach wie vor so wenige Frauen, die in dem Beruf Karriere machen – oder bei Ihnen auf der Bewerber*innenliste landen? Interessant ist, dass bei uns der Prozentsatz der Frauen, die aufgenommen werden, ziemlich genau mit dem Prozentsatz der Frauen übereinstimmt, die sich bewerben. Was aber nicht zusammenpasst sind diese Prozentsätze mit dem, was anscheinend an den Hochschulen passiert – da höre ich immer wieder, dass sich die Zahl der weiblichen und männlichen Studierenden mehr und mehr ausgleicht. Wenn ich mich aber umschaue, sind es nach wie vor deutlich mehr Männer, die Orchesterdirigieren studieren. Ich vermute, dass bei den oft zitierten Zahlen auch Studierende der Chorleitung und der Schulmusik mitgezählt wurden. Bei uns bewerben sich im Orchesterförderzweig aber, wie eingangs erwähnt, tatsächlich diejenigen, die ihre Karriere gänzlich im Bereich des Dirigats von Konzert- und Opernorchestern sehen.

Was wäre eine Stellschraube, an der man drehen müsste? Ich bin mir sicher: Die Frauenförderung muss früher angesetzt werden, spätestens bei den Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen. Da müssten direkt mehr Frauen aufgenommen werden, denn wer nicht studiert oder studiert hat, hat auch bei uns keine Chance. Es gibt in Deutschland eine hochschulübergreifende Arbeitsgemeinschaft der Dirigierlehrer, in der erst seit kurzer Zeit eine Frau Mitglied ist. Man muss sich überlegen: Wenn diejenigen, die die Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen abnehmen, fast ausschließlich männliche Dirigenten sind, dann kann ich mir schwer vorstellen, dass das nicht auch eine Rolle dabei spielt, dass so

viel weniger Frauen als Männer sich überhaupt erst bewerben und auch aufgenommen werden.

Man hört oft, es bewerben sich nicht genug Frauen. Aber da gibt es gute Gegenbeispiele. Wir haben zum Beispiel eine Kooperation mit den Hochschulen in Graz und Zürich, und die Dirigierklasse in Zürich hat de facto eine Quote an Frauen und Männern. Oft sind die Frauen, die wir in der Förderung haben, Studierende aus Zürich. Wir bekommen von dort regelmäßig sehr gute Bewerbungen von Frauen und Männern. In Deutschland ist mir keine Hochschule bekannt, an der man in der Dirigierklasse ein ähnliches Modell fährt. Von den deutschen Hochschulen bekommen wir daher nach wie vor deutlich mehr Bewerbungen von Männern als von Frauen.

Vielleicht liegt es aber auch daran, dass der Beruf des Dirigierenden nach wie vor stark männlich konnotiert ist. Beobachten Sie das auch? Dazu gibt es verschiedene Überlegungen. Das Dirigieren kommt letzten Endes aus dem militärischen Bereich, also einer traditionell männlich geprägten Domäne. Der andere Aspekt liegt in der Sozialisation: Ich habe von verschiedenen renommierten Jugendorchestern gehört, dass es dort während der Arbeitsphasen am Probenende immer mal wieder Slots gibt, in denen diejenigen, die diese Arbeitsphasen leiten, die Musiker*innen auffordern, sich selbst mal vorne ans Pult zu stellen. Wer sich da traut, ist eindeutig: Die Mädchen sind es meistens nicht, wohingegen das bei den Jungs gar kein Problem darzustellen scheint.

Woran liegt das, Ihrer Meinung nach? Möglicherweise daran, dass man meistens Männer vorne am Pult stehen hat und gar nicht weiß, wie es sein kann, mit einer Frau zu musizieren. Weil man es nie oder nur sehr selten mal erlebt hat.

Wie könnte man das ändern? Wir versuchen das auf unterschiedlichem Weg. Bis vor kurzem hatten wir einen künstlerischen Beirat, der aus 12 Männern bestand. Dann hat das Präsidium des Deutschen Musikrates eine Quotenregelung eingeführt und mittlerweile haben wir sechs Frau-

en und sechs Männer im Beirat. Auch unsere fünfköpfigen Jurys waren oft rein männlich besetzt. Inzwischen versuchen wir, ein Verhältnis von zwei zu drei oder drei zu zwei zu ermöglichen, was uns aus terminlichen Gründen leider noch nicht immer gelingt. Wenn wir Kursleiter*innen suchen, schauen wir, dass wir auch regelmäßig Frauen verpflichten. Oft sind die angefragten Dirigentinnen aber so gut beschäftigt, dass sie keine Zeit haben für unsere Nachwuchsarbeit, und nicht selten leitet dann doch wieder ein männlicher Kollege den Kurs Welche Arbeit dahinter steckt, wird nach außen hin nicht sichtbar. De facto gibt es derzeit einfach noch deutlich mehr sehr gute und pädagogisch interessierte Dirigenten als Dirigentinnen.

Ist da in der Szene auch eine Offenheit für da? Wir erleben es immer öfter, dass Orchester sich bei uns melden und gezielt fragen: Wir suchen für dieses und jenes Programm jemanden, der das draufhat, und wir hätten gerne eine Frau. Ob das auf politischen oder hausinternen Druck hin passiert oder aus Überzeugung, dass es Zeit wird, junge, besonders talentierte Dirigentinnen öfter ans Pult zu holen, ist sicher von Fall zu Fall unterschiedlich. Gleichzeitig höre ich immer wieder von Dirigentinnen, dass sie momentan einen gewissen Rückenwind wahrnehmen und diesen auch bereit sind zu nutzen.

Vielleicht hört bei manchen auch einfach der Gegenwind auf. Es ist schon interessant, dass diese Dirigentinnen mit dieser Feststellung ihren Erfolg selbst relativieren. Sie sagen: Diesen Job habe ich doch nur bekommen, weil ich eine Frau bin. Das finde ich schade, denn da fehlt es letzten Endes wieder an Selbstbewusstsein. Unsere Stipendiatinnen fordern genau das Gegenteil, nämlich keine Extrabehandlung zu kriegen – und die kriegen sie dann auch nicht.

Hängt die klassische Musik in Paritätsfragen hinterher? Vom Gefühl her ja, deutlich. Das sieht man nicht nur daran, was sich an den Hochschulen tut und wer letzten Endes vor den Orchestern steht, sondern auch an anderen Dingen. Vor zwei Jahren gab es vom Deutschen Musikinformationszentrum (miz) eine Studie zur »Geschlechterverteilung

in deutschen Berufsorchestern«, bei der sich herausstellte, dass an den entscheidenden Stellen, den Führungspositionen, und bei den besonders renommierten Orchestern nach wie vor deutlich öfter Männer als Frauen sitzen. Man muss wirklich genau gucken. Auch in den Managementpositionen sind es hierzulande noch immer meistens Männer, die entscheiden. In den Programmen hört man, von der zeitgenössischen Musik einmal abgesehen, Werke von Frauen sehr selten, dabei ist es ja nicht so, dass es sie als Komponistinnen nicht gegeben hätte. Bei den Hofer Symphonikern beispielsweise hat die Intendantin Cora Bethke zu Beginn ihrer Amtszeit (Anfang 2022) festgestellt, dass bis dato noch nie eine Frau am Pult dieses Orchesters stand. Dann hat sie angefangen, Frauen einzuladen.

Warum ist das so? Ich glaube, dass die Orchester- und Konzerthauskultur einer der Gründe sein könnte. Ein Orchester, das im Frack auf der Bühne sitzt,– das Sehen-und-Gesehen-Werden im Konzert- bzw. Opernhaus – das ganze gesellschaftliche Drumherum stammt aus dem vorletzten Jahrhundert. Wie wir klassische Musik aufführen, ist meiner Meinung nach in vielen Fällen nicht mehr zeitgemäß. Dass man da im 21. Jahrhundert ankommt, dauert. Meiner Meinung nach ist es diese klassische und konservativ geprägte Welt mit oft sehr betagtem Publikum, die sich mit Innovationen und Visionen schwertut. Die Programmierung ist oft sehr traditionell und nicht besonders fantasievoll; manchmal geht das so weit, dass zwei Orchester in derselben Stadt in derselben Saison mehrere Überschneidungen bei der Werkauswahl vorweisen. Gibt es denn nur so wenige Stücke? Vielleicht trauen sie dem Publikum auch zu wenig zu.

Was muss sich da ändern? Was ändern Sie, um dieser Trägheit entgegen zu wirken? Eine ganz konkrete Sache ändern wir aktuell: Wir haben die Altersgrenze in beiden Bereichen, Chor und Orchester, auf 30 Jahre angehoben. Zuletzt lag sie bei 28 Jahren im Orchester- und bei 29 Jahren im Chorbereich. Früher, als die Altersgrenze schon einmal bei 30 Jahren lag, war der Frauenanteil unter den Bewerber*innen höher, und das mag daran liegen, dass manche vielleicht eine Familie gegründet haben und

dann karrieremäßig erstmal kürzergetreten sind. Da hoffen wir, mit der Anhebung der Altersgrenze den Wiedereinstieg für diese Frauen zu ermöglichen.

Und wenn es um Ansätze geht, die früher wirken? Da gibt es Projekte wie beispielsweise von den Hofer Symphonikern, wo die Orchestermusiker*innen in die benachbarte Musikschule gehen und den Kindern ihre Instrumente vorstellen. Schon da gibt es ja oft eine traditionelle Aufteilung: Mädchen spielen in der Regel selten Kontrabass, ein Blechblasinstrument oder ein Schlaginstrument. Da könnten dann auch Dirigentinnen und Dirigenten hingehen und einmal erzählen, was sie eigentlich so machen, und die Kinder in ihre Proben einladen – dann kann es mehr zur Normalität der nächsten Generation werden, eine Frau am Pult zu sehen. Und Mädchen können sich vergegenwärtigen, dass auch sie diesen Wunsch leben können, wenn sie ihn haben.

»Alle haben wunderbare Ideen, aber setzen sie nicht um«

Csaba Kézér[1]

Wo steht aus Ihrer Sicht aktuell der Diskurs in der klassischen Musik zum Thema Parität? Ich denke, die Klassik steht momentan vor allem im Schatten der derzeitigen Krisen. Corona war eine große Belastung, jetzt der Krieg – im ganzen Kulturbereich, den gesamten darstellenden Künsten ist es deshalb sehr schwer, sich wieder auf diese grundlegenden Diskurse zu konzentrieren. Es war über Jahre hinweg ein totaler Stillstand. Aktuell ist die größte Sorge die, dass das Publikum ausbleibt, und dass Musiker*innen sich neue Finanzierungswege suchen müssen, vor allem in NRW – die Unterstützung, die es während der Pandemie gab, fällt jetzt nach und nach weg, die Gelder werden weniger.

Wie könnte der Betrieb da wieder den Bogen zurückschlagen? Man sollte innehalten und sich wieder vermehrt fragen: Wie möchte ich Projekte auf die Beine stellen, und ist das längerfristig auch umweltschonend? Sind das qualitativ gute Projekte? Antragssteller*innen müssen sich damit auseinandersetzen, wie sie die Genderfrage wieder in den Ring bringen. Darin sehe ich nämlich eine große Chance, die Klassik von diesen hierarchischen Strukturen und Fesseln zu befreien. Es kann in diesen Rhythmus nicht mehr lange weitergehen.

Was meinen Sie konkret? Aus meiner Sicht wäre es angebracht, wenn zum Beispiel ein Sinfonieorchestermanager sich entscheidet, in eine Art

1 Leitung *Musik und Musiktheater Kunststiftung NRW*

Klausur zu gehen und sich wirklich zu überlegen: Wo sind die Leute geblieben? Wen möchte ich gerne ansprechen und in welchen Formaten kann ich weiter Konzerte machen? Wenn ich an die Zukunft denke und immer wieder diese Frontalkonzerte sehe, die wir veranstalten, dann sehe ich da schwarz. Vor allem sehe ich immer weniger Interesse vom Publikum. Es kommen immer die gleichen Menschen – aber wir müssen vom Elfenbeinturm runter und uns nach und nach ein neues Publikum erschließen, sonst haben wir ein Problem.

Und Sie sehen die Chance vor allem darin, Formate aufzubrechen? Ja, und auch darin, das Repertoire zu überdenken: Was passiert mit dieser wunderschönen Musik? Wenn ich mir einige Sinfonieorchester anschaue, die sich mit Händen und Füßen dagegen wehren, Neue Musik zu spielen, muss ich darüber nachdenken, wo die Probleme liegen. Da sind wir auch wieder bei der Ausgangsfrage: Wenn ich an Dirigentinnen denke, dann sehe ich auch Orchester vor mir, deren Mitglieder nach wie vor untereinander ihre Witze austragen und es einer Frau am Pult beileibe nicht leicht machen.

Das heißt, in den Orchestern sehen Sie Ressentiments gegenüber Veränderung – egal ob da nun eine Frau am Pult steht oder ins Repertoire eingegriffen wird? Viele sind extrem in der alten Schule verhaftet und denken zu einseitig. Verstehen Sie mich nicht falsch, na klar gab es Boulez und Eötvös und Rihm, die als Komponisten zwar im Rahmen der alten Schule denken, sich aber für neue Formate öffnen. Ich habe aber insgesamt das Gefühl, dass der Beruf des Dirigierenden zu einseitig gesehen wird in der klassischen Musik. Er entfernt sich im Grund genommen von dem Ideal des 16. bis 19. Jahrhunderts, wo der Komponist per se auch der Dirigent war. Ich finde das einen spannenden Ansatz: Dass Komponist*innen ihre innere Welt zu Blatt tragen, und Dirigent*innen zwischen dem Werk und dem Orchester kommunizieren.

Dahin sollte es zurückgehen, finden Sie? Ich habe das Gefühl, es geht mehr und mehr in eine sehr einseitige Richtung, dass mit dem Dirigieren eine Art Hochleistungssport betrieben wird und um Dirigent*innen

ein Kult stattfindet, statt dass man sich zurückbesinnt und sich die Frage stellt: Warum arbeite ich überhaupt mit Musik? Es braucht doch ein Gefühl für den Raum, fürs Dirigieren an sich, für Musik, für Choreografie. Da sehe ich eine große Chance, speziell Frauen besser zu fördern. Wieso muss man den großen Starkult nachäffen und versuchen hochzuhalten, wenn man insgesamt ganz neue Wege beschreiten und mehr und mehr versuchen kann, interdisziplinär zu arbeiten?

Und wieso sollte man in dem Bereich vor allem Frauen fördern? Ich meine nur, dass Frauen in meiner Wahrnehmung oft eine größere Offenheit für diese Ansätze mitbringen als Männer. Die neigen eher dazu, den traditionellen Weg zu beschreiten. Da sehe ich eine Chance, direkt anzusetzen und beides zu verbinden.

Sie haben vorhin von Diskriminierung und Sticheleien vonseiten der Orchester gesprochen. Wie kann man den Betrieb vorbereiten, dass so etwas nicht passiert, damit eine Frau am Pult zum Beispiel nicht auf total verlorenem Posten zurückbleibt? Innerhalb eines Orchesters braucht es Coaches, um die Musiker*innen aus ihren Mustern herauszuholen. Ich habe das Gefühl, dass momentan sehr viel geredet wird. Man achtet darauf, sich politisch korrekt auszudrücken, aber es wird in letzter Konsequenz nicht gelebt. Alle haben zwar wunderbare Ideen, aber setzen sie nicht um. Dafür braucht es innerhalb der Orchester Leute, die das vorbereiten, die an der Überwindung der Klischees arbeiten. Das kann in einer Klausur passieren oder auch ganz anders.

Zum Beispiel? Ich würde vorschlagen, dass man auch im Konzert am Abbau des Gewohnten arbeitet. Zum Beispiel kann man eine Bühne aufbauen, auf der sich das Orchester nicht in seiner gewohnten Aufstellung und Hierarchie wiederfindet, sondern auf gewisse Weise destabilisiert wird. Dass man die Form aufbricht. Beim Klara-Festival in Brüssel gab es ein Konzert, bei dem der ganze Saal mit Sand befüllt wurde und die Zuhörer*innen in Liegestühlen saßen. Im Orchester gab es keine bestimmte Ordnung, die Instrumentengruppen wurden aufgesplittet. Da war nicht mehr die typische hierarchische Dynamik eines Orches-

ters zu beobachten. Solche Momente würden viel bewirken, weil dieses Sicherheitsgefühl auf der Bühne aufbricht und sich die Beteiligten nicht mehr ihrer jeweiligen Blase wiederfinden, sondern in einem neuen Konzept, wo alle sich selbst und auch den Kolleg*innen besser zuhören und als Klangkörper neu zusammen finden müssen. Dann wäre auch bei schwierigen Orchestern die Offenheit beispielsweise für eine Frau am Pult größer.

Aber solche experimentellen Konzertformate erfordern ja auch vom Publikum eine ganz andere Form des Zuhörens und der Offenheit. Und das ist das Gemeine, weil die klassischen Konzerte, wie wir sie aktuell veranstalten, eine Schicht ansprechen, die aus besseren Verhältnissen und aus einer gewissen Hierarchie kommt, die abgeholt werden will und die häufig auch den typischen Maestro bewundern möchte. Es gibt entsprechend genug Orchestermanager*innen, die davon überzeugt sind, dass, wenn sie eine Dirigentin einladen, der Saal nicht voll wird. Da braucht es ein Umdenken.

Also auch was das Bild des*der Dirigierenden angeht? Für mich ist absolut klar, dass der musikalische Gedanke das Leitbild oder die Leitsprache sein soll für das Orchester. Das heißt ich arbeite mit der Musik und sehe im Grunde genommen das Orchester als meine Kolleg*innen, zu denen ich spreche. Als Dirigent*in vermittle ich ja die Musik. Da gibt es verschiedene Schulen, manche sprechen zu viel, andere singen zu wenig. Am Ende geht es darum: Wie bringe ich meine Leute zusammen, um der Musik gerecht zu werden?

Sie haben vorhin gesagt, dass aus Ihrer Sicht zwar viel über Fragen bezüglich Diskriminierung und Parität gesprochen wird, aber wenig passiert. Woran liegt das? Ich muss offen sagen: Es macht mich wirklich müde. Jedes Mal nach guten Gesprächen und Diskussionen ein tolles Blatt in der Hand zu halten und am Ende ist es immer das Gleiche und nichts passiert. Das liegt daran, dass wir so sehr in unserem Alltagsgeschäft gefangen sind und oft nicht den Mut haben, den Mund aufzumachen, etwa wenn ein Konzertveranstalter keine gerechten Gagen zahlt

und die Männer am Ende mehr bekommen als die Frauen. Da müsste man Systeme schaffen, die das auffangen, man müsste sich konkret politisch engagieren. Dazu gehört auch, dass man sich vergegenwärtigt, dass auch im Jahr 2023 noch vor allem die Frauen diejenigen sind, die im Beruf ausfallen, sobald sie eine Familie gründen, weil sie nach wie vor diejenigen sind, die die unbezahlte Arbeit im Haushalt leisten. Die Männer, die davon profitieren, halten diese Hierarchie durch eine unglaubliche Bequemlichkeit aufrecht – und die müssen sie auch selber brechen. Wir müssen wirklich auch bei den Männern schauen, dass sie im gleichen Maß Verantwortung dafür übernehmen, dass die Verteilung besser wird.

Braucht es bei der Umsetzung im Kulturbetrieb dann Hilfe von außen? Denn das Alltagsgeschäft hört ja nicht auf. Die braucht es auf jedem Fall. Das wäre eine Möglichkeit, um wirklich etwas verändern zu können. Und da ist es auch egal, ob diese Hilfe aus der Musik selbst kommt oder nicht. Man bräuchte einfach Menschen, die die Tatkraft haben, die angedachten Punkte von diesen wunderschönen Papieren umsetzen. Das klingt total abstrakt, aber auch wir als Stiftung befinden uns momentan in diesem Prozess. Wir hinterfragen viele Dinge, wie wir fördern und so weiter. Das haben wir viel zu lange nicht gemacht, aber die Zeit ist wirklich reif, um auch in der Förderlandschaft in dieser Hinsicht einiges zu verändern.

»Ein Rollenverständnis aus den 50ern«

Daniel Mennicken[1]

Sie vertreten eine sehr klare und kritische Meinung zum klassischen Musikmarkt. Was denken Sie über die Position des*der Dirigent*in? Aus meiner Sicht ist diese Position in gewissen Bereichen *outdated*, wie auch der Orchesterapparat aus meiner Sicht komplett überholt ist. Er steht für ein hierarchisches Musikverständnis aus einer vergangenen Epoche. Die großen Häuser sind vergleichbar mit Museen: Man pflegt ein Kulturgut, das zwar schön ist, aber auch meiner Sicht nicht zukunftsträchtig.

Also ist die Forderung, mehr Frauen an die Pulte zu bringen, überflüssig? Nein, prinzipiell stehe ich auch dazu. Mehr Frauen: immer gerne! Ich weiß nur nicht, ob ich mir bei dieser traditionsbewahrenden Kunst wünschen soll, dass sich das weiterentwickelt oder nicht. Der Konzertflügel entwickelt sich auch nicht weiter. Natürlich sollen alle Menschen die gleichen Chancen haben, auch in Führungspositionen zu arbeiten, aber ich bin mir nicht sicher auf welche Arten und Weisen und ob man das forcieren sollte oder nicht.

Wie meinen Sie das? Ich sehe vor allem total verkrustete Strukturen, in denen sich Frauen durchsetzen sollen. Das Thema ist ja nicht neu, schon vor vielen Jahren gab es Forschung zur Unterrepräsentation von Frauen. Der Markt regelt das nicht, das ist klar, und deshalb braucht es Impulse von außen und von innen, um diese Strukturen aufzubrechen. Wir

1 Geschäftsführung *ON Cologne*

haben ein riesengroßes musikalisches Verbandswesen in Deutschland, und dieser politische Arm positioniert sich viel zu wenig. Wenn die so viel Gewicht auf die Gleichberechtigung von Frauen an den Pulten legen würden, wie sie es an anderen Stellen tun und getan haben, wären wir in der öffentlichen Wahrnehmung ganz woanders.

Sehen Sie da in der freien Szene, in der Sie unterwegs sind, eine größere Bereitschaft? Ich kann hier vor allem für die freie Szene der zeitgenössischen experimentellen Musik in Köln sprechen – denn es sieht überall anders aus. Hier aber diskutiert die Szene vor allem über Räume und Honorare und wenig über Gleichberechtigung, Genderverhältnisse und so weiter. Das liegt daran, dass sich in dieser Szene ein Trend durchsetzt: weg von der Komponist*in, weg von der Dirigent*in, hin zum kollektiven Arbeiten. Gleichzeitig sind diese Kollektive aber oft ohne gesellschaftsverändernden Anspruch, funktionieren eigentlich wie kleine Dörfer. Man bildet sich seine eigenen Soziotope, in denen alle gleichberechtigt und auf Augenhöhe künstlerische Gegenstände verhandeln, aber es geht nicht um die Skalierbarkeit dieser Kollektive.

Dort gibt es gar keinen Bedarf an einer Leitungsperson? Gar nicht, und das beobachte ich in den letzten Jahren in relativ vielen Bereichen der sogenannten Avantgarde, dass der Trend weggeht vom hierarchischen Arbeiten. Das ist eine Entwicklung, die man sogar in Zahlen nachvollziehen kann: Das Studium an einer Hochschule im Bereich experimentelle klassische Musik wird mehr und mehr zu einem Studium in die freie Szene hinein …

… während es davor eher ins Orchester ging. Genau, das war ein ganz traditioneller Weg. Mittlerweile aber, durch die Schließung von Häusern und die Fusion von Klangkörpern haben wir ein Überangebot an Hochschulabsolvent*innen – im instrumentalen wie im dirigierenden Bereich –, denen viel weniger Orchesterstellen gegenüber stehen. Die Leute kommen nur noch sehr selten in den traditionellen Orchesterapparat – und ich bin mir manchmal nicht ganz sicher, ob denen das klar ist.

Das heißt, das Thema Dirigat wird mehr und mehr zur Nische? Nun, die Leute kommen ja in kollektive Zusammenhänge hinein, in denen Kunst und Werke und Interpretation und Aufführungen ganz anders verhandelt werden als das in den hierarchisch organisierten Klangkörpern der Fall ist.

Nur ganz ohne Führung kommen diese Ensembles ja auch nicht aus. Die Basisdemokratie hat natürlich irgendwo ihre Grenzen, und irgendwo müssen Leute den Hut aufhaben und entscheiden, wie am Ende etwas gemacht wird. Gleichwohl geht diese Figur so gut wie nie in der Person eines*einer Dirigent*in auf. In der Alten Musik auch, ab einer gewissen Ensemblegröße dann zwar schon, aber sonst gibt es Stimmführer*innen und Konzertmeister*innen, die dirigieren oder vom ersten Pult aus eine Interpretation leiten. In der Neuen und experimentellen Musik weiß man nie so genau, da sind die Machtverhältnisse noch einmal anders. Denn neben allen Nachteilen – wirtschaftlicher Art, Sicherheit, Langfristigkeit und so weiter – bleibt der freien Szene doch immer eins: die Autonomie. Jeder kann bestimmen, mit wem er oder sie arbeitet. Die institutionalisierte Kultur kann das nicht. Da gibt es immer noch ein Gremium, immer noch irgendwo eine übergeordnete Stelle oder einen Orchesterapparat, der im Schnitt 75 Jahre alt ist mit einem Rollenverständnis aus den 50ern, um es mal überspitzt und plakativ zu formulieren.

Trotzdem ist die freie Szene ja nicht das Paradies, auch da gibt es Probleme bei der Gleichberechtigung. Wir würden zum Beispiel viel mehr Komponistinnen kennen, beispielsweise, wenn sie nicht auch dort unterm Radar fliegen würden. Man kann es sich auch in der freien Szene ja immer leicht machen und sagen: Es gibt die Frauen halt nicht. Und viele tun das auch. Da entscheidet sich niemand aus bösem Willen gegen die Frau, sondern aus einem Impuls heraus für den Mann, den man schon kennt. Wenn an dieser Stelle jemand dazwischen geht, muss man nachdenken und etwas recherchieren, und am Ende hat man dann doch ein ausgewogenes Programm. Der Markt stellt sich nach außen hin überwiegend männlich dar und ist es aber gar nicht.

Woher kommt das? Ist das nur Gewohnheit? Vor allem, glaube ich, ist es eine gewisse Betriebsblindheit, ein Buddysystem. Wir hatten hier einmal einen Fall, wo bei einem Festival ein musikalischer Leiter hier aus der Gegend mit einem relativ großen Orchester auftreten wollte und uns das Orchester durchgegeben hat. Bei 30 Leuten waren genau zwei Frauen dabei, und die haben Flöte gespielt. Meine damalige Kollegin hat ihm zurückgeschrieben, dass wir das so nicht machen, woraufhin er antwortete: Wenn es die Frauen gäbe, würde er sie einsetzen. Dann schickte sie ihm eine riesige Liste mit Musikerinnen – und anschließend war die Hälfte seines Orchesters mit Frauen besetzt. Als Kulturmanager will man natürlich effizient arbeiten und wählt dafür die Namen, die man kennt, die Leute, auf die man sich verlassen kann. So entsteht ein Karussell aus den immer gleichen Namen. Das zu verlassen und zu hinterfragen, vor allem anzunehmen, dass es da draußen eine sehr diverse Szene gibt, das braucht Zeit, zusätzliche Energie und einen gewissen Aufwand, den möglicherweise nicht alle Menschen bereit oder in der Lage sind zu leisten.

Wie könnte man da ansetzen und etwas verändern? Ich glaube, am Ende des Tages geht es um Ansprechbarkeit und Zugänglichkeit. Als ich meinen Job hier angefangen habe, habe ich jeden Tag Termine gemacht mit Leuten, die ich überhaupt nicht kannte. Am liebsten bin ich zu ihnen hingefahren um zu sehen, wo und wie arbeiten diese Künstler*innen überhaupt. So habe ich eine Menge über Köln und die Szene und die Zusammensetzung dieser Szene gelernt, und die Szene hat mich und ON als offenen Zuhörer kennengelernt, zu dem man einfach kommen und wo man komplett angstfrei seine Projekte präsentieren kann. Das hat in der Folge dazu geführt, dass wir mittlerweile einer der zentralen Ansprechpunkte sind, wenn jemand etwas machen will.

Dazu gehört ja aber auch eine gewisse Bereitschaft von Entscheider*innenseite aus. Absolut. Wir haben hier zwei Hochschulen, die Musiker*innen ausbilden, und das ist es wert nicht aus dem Auge zu verlieren. Das Leitbild bei allen Entscheider*innen sollte sein, was auch immer ihnen vorschwebt, ständig die eigenen Auswahlkriterien zu hin-

terfragen, den eigenen Horizont zu hinterfragen und sich bewusst zu machen, dass die Welt sich weiterdreht und man sich mitdrehen sollte statt auf den Schreibtisch zu gucken und zu denken, man sei der Nabel der Welt.

Gleichzeitig gibt es in der freien Szene ja aber einige individuelle bürokratische Hürden zu nehmen, beispielsweise wenn es darum geht, Anträge zu schreiben. Wie sieht es da mit der Chancengleichheit aus?
Was man immer wieder beobachtet, ist, dass sich beispielsweise auf Ausschreibungen immer die gleichen Leute melden – diejenigen, die sowieso auf den Putz hauen und sowieso präsent sind. Dabei würde man sich auch Einreichungen von Leuten wünschen, die man vielleicht gar nicht auf dem Schirm hat, die sich sonst nicht trauen – introvertierte Leute, die meinen, sie sind nicht gut genug. Genau an diese Leute ranzukommen, ist superschwierig. Wenn es darum geht, Netzwerke aufzubauen, greift Diskriminierung auf vielen verschiedenen Ebenen sehr schnell. Ich kenne Frauen, die an bestimmten Stellen nicht die Präsenz haben, die sie haben könnten, weil sie an allen möglichen Stellen übergangen, ignoriert oder nicht ernst genommen, bis hin zu sexuell belästigt werden – manche sagen dann einfach: Macht euren Scheiß doch alleine. Gerade mit Bezug auf Führungspositionen wie auch das Dirigat sind Netzwerke unglaublich wichtig – wenn es schon daran scheitert, ist klar, warum wir noch nicht weiter sind.

»Die Wunde ist da«

Lena Krause[1]

Als Geschäftsführerin von FREO e.V. haben Sie einen Einblick in die Szene der freien Orchester und Ensembles. Wird dort mit Blick auf Dirigent*innen über Parität gesprochen? Genau diese Diskussion ist mir persönlich in meinem alltäglichen Austausch mit den freien Klangkörpern noch kein einziges Mal aufgekommen. Was aber natürlich nicht bedeutet, dass sich die freien Klangkörper individuell nicht damit auseinandersetzen.

Interessant. Total. Ich habe mich gefragt, was das Thema so schwer greifbar macht, und warum es bei mir so wenig präsent ist. Ich habe verschiedene Theorien. Zunächst einmal arbeiten einige freie Ensembles nicht so oft mit Dirigent*innen zusammen, weil viele von ihnen kammermusikalische Formationen sind, die anders miteinander kommunizieren und sich durch ein Stück bewegen. Und dann gibt es die Formationen, größere Orchester und Klangkörper, die öfter mit Dirigent*innen zusammen arbeiten. Inwieweit dabei dann Dirigentinnen zum Einsatz kommen, ist nicht untersucht. Man müsste bei allen Ensembles Statistiken anfragen, wer da bei Ihnen an den Pulten steht.

Für die öffentlich getragenen Orchester gibt es Zählungen. Aktuell gibt es in Deutschland drei weibliche Generalmusikdirektorinnen: Ewa Strusińska in Görlitz, Anna Skryleva in Magdeburg und Joana Mallwitz in Nürnberg … Das kann ja nicht alles sein. Wir werden bei

1 Geschäftsführung *FREO*

FREO Ende 2023 eine Studie herausgeben, in der auch tiefgehend die Besetzungsstrukturen abgefragt werden. Wir wollen hier nicht nur die Stammbesetzungen betrachten, sondern versuchen auch, einen Blick auf die Gäste zu werfen.

Wie ist denn die Bereitschaft unter den freien Ensembles über das Thema nachzudenken? Ich glaube, da wird sehr offen gedacht, aber auch das ist von Organisation zu Organisation unterschiedlich. Ich weiß von Ensembles, ob Mitglied oder nicht, die sich dem Thema ganz aktiv widmen, zum Beispiel auch Programme machen, in denen nur Komponistinnen gespielt werden, die Sichtbarkeit schaffen. Ich wurde schon vermehrt von Ensembles kontaktiert, die professionelle Hilfestellung suchen, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Die zum Beispiel ein Coaching machen wollen oder die Sensibilität für das Thema erhöhen, weil man durch den Arbeitsalltag den Blick dafür noch nicht hat. Oder weil sie es ›richtig‹ machen wollen.

An wen verweisen Sie diese Ensembles dann? Als es um Komponistinnen ging an das Archiv Frau und Musik in Frankfurt, oder auch mal an die Initiative Neue Musik in Berlin. Ich versuche zwar zu vermitteln, aber weiß auch noch, als ich damals gefragt wurde, dass ich selbst erst einmal überlegen musste: Wen gibt es denn da, wer könnte weiterhelfen? Bei vielen Themen braucht es ja vielleicht nicht unbedingt jemand spezifisches aus der Musik, da können ja auch Menschen aus anderen Professionen oder Künsten weiterhelfen und Workshops geben.

Ist die Klassik an einem anderen Punkt als die anderen Künste? Total, wir hängen hinterher, und zwar an vielen Stellen, auch bei Honorarempfehlungen und Förderverfahren, was die Parität angeht aber auch.

Woran liegt das? Das kann ich nur vermuten. Eine Rolle spielen bei den freien Klangkörpern sicherlich auch die Gründungskontexte beziehungsweise Gründungsgeschichten. Viele entstehen aus Initiativen von Studierenden und ehemaligen Kommiliton*innen, die sich an der Uni kennengelernt haben. Und viele dieser Ensembles existieren eben

lange Zeit fast genau in den Strukturen, in denen sie sich gegründet haben. So sind natürlich auch eine ganze Reihe Ensembles entstanden, die rein männlich besetzt sind. Da stellt sich dann die Frage, ob es bei diesen Ensembles ein Bewusstsein dafür gibt und z.B. mit Blick auf die Zusammenarbeit mit Künstler*innen versucht wird, einen Ausgleich zu schaffen. Oder was bei Veränderungen in der Stammbesetzung passiert. Es ist wichtig, dass Ensembles darauf schauen, wie sie sich selbst weiterentwickeln. Wenn also jemand geht und ersetzt werden muss, wäre der Punkt, wo man sich damit auseinandersetzen könnte. Diese Wechsel in der Stammbesetzung finden aber – wenn es gut läuft – recht selten statt.

Und da sprechen wir über viele Jahre, vermutlich? Eines der ältesten Ensembles hat vor Kurzem sein 40-jähriges Bestehen gefeiert, und da sind teilweise noch Gründungsmitglieder dabei gewesen.

Wo steht die Debatte um Parität in der freien Szene also? Nicht an einem anderen Punkt als gesamtgesellschaftlich. Die Debatte zieht sich auf verschiedenen Ebenen durch: Wer spielt wo, wer bekommt Kompositionsaufträge, wer dirigiert, wenn jemand dirigiert? Wichtig ist aber auch die organisatorische Ebene: Wer ist im Management oder in den Leitungsebenen bei den Ensembles? Weil diese Klangkörper sich aber so schnell wandeln, so viele neu entstehen, ist eine statistische Erhebung, gerade in der Fläche, extrem schwierig.

Birgt das nicht auch die Gefahr, dass man nicht wirklich kontrollieren kann, ob beispielsweise Quoten überhaupt eingehalten werden? Absolut. Wenn man was kontrollieren will, muss man ja aber erst einmal etwas vorgeben. Man bräuchte die Zahlen, um den Finger in die Wunde legen zu können – die Wunde ist da, das sehe ich. Es fehlt nur das allgemeine Bild.

Warum gab es bis 2018 keine Interessenvertretung für freie Ensembles, wie kann es sein, dass FREO die erste Organisation ist, die sich einmal systematisch diesen und anderen Fragen widmen kann? Das erste

Treffen zur Gründung von *FREO* fand tatsächlich schon 2013 statt, und ein Grund dafür war unter anderem der kommende Generationenwechsel in älteren Ensembles. Das führte dazu, dass neue Fragestellungen aufgetaucht sind, zur sozialen Sicherung, Altersvorsorge, Scheinselbstständigkeit, Besteuerung und so weiter. In dieser Arbeitsgruppe ist ein Bewusstsein dafür gewachsen, dass andere Ensembles die gleichen Probleme haben. Wir dachten: Vielleicht sollten wir uns besser zusammentun und uns nicht nur als Konkurrent*innen auf dem gleichen Markt betrachten. Themen wie Diversität waren meines Wissens aber nicht das Zünglein an der Waage damals.

Welche Fragen sind denn bis heute nicht zur Genüge diskutiert worden, aus Ihrer Sicht? Es ist immer schwierig zu sagen, dass manche Fragen gar nicht diskutiert werden beziehungsweise welche Fragen nicht zur Genüge diskutiert werden. Da würde ich der Ensemblelandschaft auch schnell unrecht tun. Zahlreiche freie Klangkörper beispielsweise setzen sich sehr stark mit Fragen zur fairen Bezahlung auseinander, also: Was ist eigentlich fair, mit Bezug zur individuellen Lebenssituation? Ist es fair, wenn alle das Gleiche bekommen, wenn eine Person Kinder hat und die andere nicht? Oder auch das Thema Nachhaltigkeit, da weiß ich, dass viele Ensembles sich damit intensiv beschäftigen.

Was müsste hinsichtlich der Frage nach Gleichberechtigung passieren? Ich persönlich merke, dass ich noch mehr Informationen aus den Ensembles brauche, das wird mich weiter begleiten. Davon abgesehen müssten wir sicherlich auch genauer in unsere Förderprogramme und Richtlinien schauen. Bei Projekten beispielsweise, die fünf Kompositionsaufträge vorsehen, und vier davon gehen an Männer, sollte das nicht der Weisheit letzter Schluss sein. Wir müssen uns fragen, ob das nicht auch eine Rolle in der Bewilligung dieser Anträge spielen sollte.

Dann würde vermutlich schnell der Widerspruch kommen, das greife in die künstlerische Freiheit ein … Da denke ich: Nein, es fordert die Verantwortlichen hinaus, genauer zu gucken, wen es da draußen noch gibt. Das gilt auch für Festivals. Viele Festivals vergeben sehr viele Kom-

positionsaufträge und zu wenige an Frauen. Die freien Ensembles, die diese Aufträge dann spielen, sind oft in einer Abhängigkeit und haben gar nicht mitentschieden. Man muss diejenigen in die Verantwortung nehmen, die sich in einer Machtposition befinden und Ankerpositionen einnehmen und sich fragen, wie man da Einfluss nehmen kann.

»Die meisten Orchester wissen nicht, wonach sie wirklich suchen«

Gerald Mertens[1]

Als Geschäftsführer von unisono, ehemals DOV, haben Sie einen Überblick über das, was die Orchester und Häuser momentan beschäftigt. Wo steht aus dieser Position die Klassik, wenn wir über Gleichberechtigung am Dirigierpult sprechen? Sie steht definitiv noch nicht da, wo sie eigentlich stehen sollte. Wenn man sich beispielsweise die aktuellen Studierendenzahlen anschaut, dann sieht man dort 36,7 Prozent Frauen, die Dirigieren studieren. Das ist positiv, aber es ist noch nicht so, dass diese knapp 37 Prozent auf dem Markt als Chefdirigentinnen tätig sind. Wir haben auf der einen Seite ein massives Defizit, aber auf der anderen Seite sehen wir eine Entwicklung.

Also in etwa so wie beim Thema Musikerinnen im Orchester? Die Situation kann man vergleichen: Anfang der 1960er Jahre spielten noch kaum Frauen in Orchestern. Ich habe hier im Büro ein Bild hängen vom Bayreuther Festspielorchester aus dieser Zeit: Da sieht man 130 Orchestermitglieder und davon drei Frauen. Alte Verbandspostillen aus der Zeit waren ebenfalls krass frauenfeindlich, da hieß es, »Jetzt wollen sie auch noch im Orchester spielen«, und dazu gab es ein Bild von einer Frau mit Schürze und Nudelholz, die an einer Pauke steht. Wenn man heute in Orchester schaut, sieht man bei der Geschlechterverteilung, dass wir bei knapp 40 Prozent Frauen sind. In zehn Jahren sollten wir bei 50 Prozent angekommen sein.

1 Geschäftsführung *unisono*

Das beinhaltet aber noch nicht die Führungsebene – da dominieren nach wie vor Männer. Das stimmt. Auch gibt es nach wie vor tendenziell mehr Streicherinnen als Blechbläserinnen oder Frauen am Schlagzeug. Ich kenne mittlerweile aber drei Solo-Tubistinnen. Die ganzen Klischees – nur Männer können Blech oder Schlagzeug und so weiter –, zeigt sich da, sind Schwachsinn. Trotzdem gelten manche Orchester auch heute noch als Männerbastionen, darunter die Wiener Philharmoniker. Die haben in Sachen Gleichstellung noch ein ganz schönes Päckchen zu tragen.

Diese Entwicklung ist aber nicht durch eine Quote gekommen. Wie kam es dazu? Das lag einfach daran, dass Frauen in den vergangenen Jahrzehnten immer besser ausgebildet waren und immer mehr Probespiele in den Orchestern gewonnen haben. So ein Probespiel ist nach wie vor die härteste Auswahl, das Nadelöhr, durch das alle durchmüssen. Wenn sie sich da durchgesetzt haben, waren sie einfach besser. Dieses Assessment war bei Dirigentinnen nicht so sehr gegeben, weil es insgesamt weniger Vorbilder gab, und das ist ein entscheidender Punkt: *Role models* machen ganz viel aus. In der Kirchenmusik beispielsweise ist Frauen immer zugetraut worden, dass sie dirigieren können, also Chöre und Kinderchöre, das Klischee. Im Orchester sieht man nach wie vor den Maestro am Pult, auch in der Presse. Eine Simone Young hat sich jahrelang dagegen gewehrt, sie wollte nicht Maestra genannt werden. Ich wünsche mir, dass wir das alles nicht mehr thematisieren müssen, weil es selbstverständlich geworden ist.

Davon sind wir aber noch weit entfernt … und zwar auch in anderen Positionen. Es gibt Komponistinnen, wie zum Beispiel Ethel Smyth, von denen viele vorher noch nie etwas gehört hatten, die aus Gründen der völlig männlich dominierten Musikwissenschaft, Dramaturgie und auch GMD-Situation nie nach oben bzw. auf den Konzertspielplan gekommen sind, und jetzt sagt man: Wow, was es alles gegeben hat, und diese Frauen haben fantastische Musik geschrieben. Es wurde nur durch die Musikwissenschaft über Jahrhunderte hinweg als minderwertig deklassiert. Jetzt erst fängt man an zu suchen, und ich hoffe, das

wird auch auf dem anderen Feld mehr: Wir brauchen mehr Frauen an den ersten Pulten, die die Führung übernehmen.

In einer Szene wie dieser, Sie haben es gerade beschrieben, wird an Frauen aber mit großer Wahrscheinlichkeit ein höherer Anspruch gestellt als an Männer in gleichen Positionen. Müssen Sie nicht einfach nur gut, sondern vielleicht extrem viel besser sein als die männliche Konkurrenz? Die Frage stellt man sich. Der Leistungsdruck auf Dirigentinnen ist groß, weil die kritische Öffentlichkeit und auch das Publikum und die Orchestermitglieder ein*e Dirigent*in in den ersten paar Minuten prüfen, und nach zehn Minuten ist man einsortiert. Dirigieren ist in erster Linie, zu 90 Prozent, Handwerk. Die letzten zehn Prozent sind Führung, Organisation und so weiter. Aber handwerklich müssen alle Dirigentinnen und Dirigenten durch das gleiche Raster hindurch, die körperliche Führung, mit der gesamten Persönlichkeit, muss stimmen, die Einsätze, das Handling muss stimmen, und das checken die Orchester zu 100 Prozent.

Aber was wird da für eine Führung erwartet? Geht es den Orchestern nach wie vor um Dominanz und Autorität oder suchen sie mittlerweile etwas anderes? Dass Orchester auch offen sind für andere Führungsstile, sieht man zum Beispiel hier in Berlin am Konzerthaus. Da übernimmt mit Joana Mallwitz eine junge Frau den Posten, der vorher von einem sehr alten, erfahrenen Chefdirigenten geprägt wurde – sie ist superkommunikativ, auch in der Vermittlung, und wird ein völlig anderes Setting bilden, das auf das Haus abstrahlt und die öffentliche Wahrnehmung. Hier entsteht in der Praxis und in der öffentlichen Wahrnehmung dann genau das, was wir als *role model* vermehrt brauchen. Zum Job des*der Dirigent*in gehören ja auch sehr viele Dinge, die nichts mit gutem Dirigat zu tun haben, sondern auch mit der Repräsentation des Orchesters. Es geht mehr und mehr auch um eine organisatorische Führung im weitesten Sinne, nicht nur die Ich-Person des*der Dirigierenden steht im Vordergrund, sondern das gemeinsame Wir mit dem Orchester.

Wenn ich nun an den einen oder anderen männlichen Dirigenten denke und mir deren Dirigat vor Augen führe, dann sehe ich dort einige, die aber das, was Sie oben beschrieben haben, nämlich klare musikalische Führung und saubere Einsätze, überhaupt nicht erfüllen oder erfüllt haben. Also nochmal: Was wird wirklich von Dirigent*innen erwartet? Die ganz großen Orchester, die Berliner Philharmoniker, das Deutsche Symphonie-Orchester, die Münchner Philharmoniker usw., also die obere Liga, haben bei der Auswahl ihres Dirigierpersonals noch einen ganz anderen Fragenkatalog vor sich: Sind wir damit tourneefähig? Werden wir damit von großen Veranstaltern und Festivals gebucht? Bei Dirigent*innen mit eher speziellem, kleinen Repertoire wird das beispielsweise schwierig. Bei großen Häusern muss die Person mit der Orchestertradition zusammenpassen, man muss marktfähig, auch CD-Markt-fähig sein. Die Aussage des Münchner Oberbürgermeisters Reiter letztens, jetzt nach Gergiev könne es »auch mal [...] eine Frau« sein, finde ich da beispielsweise problematisch. Wenn man das Geschlechtsmerkmal vor das stellt, wonach man eigentlich sucht. Und daran hapert es bei den meisten Orchestern und Betrieben nämlich eigentlich. Sie wissen nicht, wonach sie wirklich suchen. Also im Sinne von: Wofür stehen wir? Was ist unser Leitbild? Wo wollen wir hin? Und mit welcher Dirigierpersönlichkeit an der Spitze glauben wir das am besten umsetzen zu können? Da finden sie nur sehr wenige Orchester, die sich darüber in allen Punkten klar sind.

Und dann laufen Institutionen Gefahr, Entscheidungen eher fürs Image zu treffen, meinen Sie? Also am Ende *tokenism* zu betreiben. Wenn diese Vorstellung sehr indifferent ist, dann fällt auch die Auswahl für eine Person indifferent aus. Viele wissen gar nicht, wer sie sind, gerade die mittleren Orchester in den Stadttheatern. In dem Moment, in dem ich das Profil schärfe, komme ich viel zielgerichteter an eine Ausschreibung und kann fragen: Erfüllt die Person, die wir da gerade favorisieren, die sonstigen Anforderungen? Entwickelt sie uns in der Stadt und Region weiter, experimentiert gern, setzt sich für Musikvermittlung ein – wonach man auch immer suchen mag. Wegen dieser Defizite wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der musikali-

schen Leitung nicht so beleuchtet, wie es beleuchtet werden könnte. Da kommen wir zu einem anderen wichtigen Punkt, nämlich den Findungskommissionen. Aus meiner Sicht ist es ein absolutes Muss, dass diese Kommissionen paritätisch besetzt werden.

Ist die Klassik im Bereich der Gendergerechtigkeit anderen Kunstformen hinterher? Was meinen Sie? Ich glaube, erfolgreiche Frauen im Musikbusiness sind insgesamt, wenn wir von den Megastars in der Klassik absehen, Personen, die eine unglaubliche Power haben und eine wahnsinnige Leistung erbringen. Das Publikum lässt sich nicht hinters Licht führen, und das Klassikpublikum schon gar nicht. Wenn man das mit anderen Industrien vergleicht, dann sind das qualitative Merkmal und Authentizität hier wichtiger als der Genderaspekt. Bei einer Anne-Sophie Mutter war es nie Thema, ob sie sich gegen die männliche Konkurrenz durchsetzen kann. Der Klassikmarkt hat Frauen am Klavier oder an der Geige immer schon akzeptiert, angefangen vielleicht schon bei Clara Schumann und Fanny Hensel. Im Dirigentinnenbereich muss wie im anderen Bereich auch eigentlich nur die entsprechende Plattform geschaffen werden. Das Forum Dirigieren des Deutschen Musikrats ist hierfür eine wichtige Basis, aber eben auch nur eine.

Nun gab es im Jahr 2018 eine Handvoll Generalmusikdirektorinnen, jetzt ist es Ende 2022. Warum hat sich in vier Jahren nichts in diesem Bereich getan? Das kann man auch auf Corona schieben. Es gab ein gewisses Moratorium, der Betrieb war in seiner Volatilität total eingeengt. GMD-Positionen werden längerfristig vergeben, jetzt haben wir Verpflichtungen, die ab 2024 beginnen. Corona hat zu so einem Tal geführt, es gab weniger Vordirigate, weniger Gastdirigate, man hat das Kerngeschäft auf maximal 40-Prozent-Basis gemacht. Und auch Probespiele für Orchesterstellen haben in dieser Zeit kaum stattgefunden. Man kann es zwar damit erklären, aber ich würde es ehrlich gesagt nicht einfach so laufen lassen.

Was könnte denn die oben genannte Plattform schaffen, den Boost, den man da braucht? Ich finde, man kann nicht vorschreiben: Ihr

müsst eine Frau verpflichten. Bei einem größeren Opernhaus oder einem großen Konzertorchester könnte man aber sagen: zumindest eine Kapellmeisterposition muss mit einer Frau besetzt sein. Oder auch wenn man an Gastdirigate denkt: Dann hat ein Klangkörper einen männlichen Chefdirigenten, aber verpflichtet zu 50 Prozent Frauen als Gastdirigentinnen. Dass Institutionen auf ihr dirigentisches Führungspersonal schauen und es da eine Erwartungshaltung des Rechtsträgers gibt, dass es nicht nur eine ›zweite Korrepetitorin mit Dirigierverpflichtung‹ gibt, sondern auch eine weibliche Führungsperson. Man muss dann auch gezielt gucken, ob man diese Bereiche durch entsprechende Auflagen kontrolliert, dass Frauen nicht bevorzugt, sondern adäquat berücksichtigt werden. Diesen Schritt kann man durch direkte und indirekte Beeinflussung befördern, dass wir nicht nochmal 50 Jahre warten müssen, sondern in einer kürzeren Frist einen deutlichen Fortschritt sehen.

Stereotype sind das Problem: Der Blick vom Pult

Über Dirigent*innen zu sprechen, ohne *mit* ihnen zu sprechen, wäre respektlos – und im Grunde eine Fortsetzung der patriarchalen und diskriminierenden Muster, die die Musik- und Kulturszene prägen. Jahrhundertelang ist der Beruf des*der Dirigierenden ein Männerberuf gewesen, wie so viele andere auch. Es existieren genug abfällige Äußerungen auch berühmter Komponisten und Dirigenten über Frauen am ersten Pult – umso ehrfürchtiger kann man also angesichts der Frauen werden, die bereits Ende des 19. Jahrhunderts den Taktstock in die Hand nahmen und große Orchester, teilweise mit ihren eigenen Werken, leiteten. Woran aber liegt es, dass der Dirigent*innenberuf nach wie vor so männlich geprägt ist? Was denken diejenigen, die nicht nur innerhalb des musikalischen und institutionellen Kontextes, sondern nach wie vor auch im öffentlichen Diskurs systemisch diskriminiert werden, über die Szene, in der sie sich bewegen? Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen als marginalisierte Dirigierende: Was müsste sich ändern? In diesem Kapitel sprechen die Dirigent*innen Ewa Strusińska, Susanne Blumenthal, Ustina Dubitsky, Cordula Bürgi und Brandon Keith Brown über die Aspekte des realen Berufslebens, die sie vor dem Hintergrund der Frage nach Gleichberechtigung beschäftigen.

»Vieles von diesem Müll kann ich mir nicht anhören«

Ewa Strusińska

Sie sind eine der derzeit immer präsenter werdenden Dirigentinnen. Spüren Sie das? Wir müssen anerkennen, dass es Dirigentinnen immer schon gegeben hat. Wenn man sich umschaut, findet man eine ganze Reihe von ihnen, nur sind unsere Stimmen nicht laut genug. Die großen Häuser schauen einfach nicht genug in diese Richtung. Schauen Sie mich an, ich arbeite professionell als Dirigentin seit 1998 und war in der Lage, damit zu überleben, auch finanziell. Diese Dinge passieren, sie passieren nur nicht an der Oberfläche.

Warum ist das so? *It's all about money*, sage ich dazu. Die besten Jobs gehören Männern, und das ist der Elefant im Raum. Ich habe letztens eine Geschichte gehört, die mir das Blut in den Adern hat gefrieren lassen: Eine Agentin wurde nach Dirigent*innen für verschiedene Konzerte gefragt, und sie hat geantwortet, man sollte den gut bezahlten Job doch einen Mann machen lassen, weil eine Frau ohnehin für jedes Honorar arbeiten würde. Dann ging das gute Konzert an den Mann und das schlechte an die Frau. Das war zwar nicht in Deutschland, aber in einem Land, das in diesen Fragen eigentlich noch zivilisierter ist.

Dann liegt es auch am Management? Wenn man in die Orchester schaut, sieht man, dass die Situation sich bereits deutlich verbessert hat. Die meisten Orchester, in denen zivilisierte Menschen arbeiten, werden kein Problem mit dem Gender des*der Dirigierenden haben, aber das Management vermittelt noch immer mehrheitlich Jobs an

Männer und nicht an Frauen – und wenn doch, dann eher unter dem Motto: Wir brauchen noch eine schöne Blume in unserer Saison. Das muss sich ändern, ist aber extrem schwierig.

Woher kommt diese Art des Denkens? Das ist wie in anderen Bereichen auch: Eine leitende Position, denken viele, muss von einem Mann bekleidet werden, denn Männer haben die Gabe zu leiten, das liegt am Testosteron und Adrenalin und daran, dass ihr Gehirn anders arbeitet. Das ist extrem tief drin und muss überall geändert werden – die klassische Musik ist zudem aber auch noch eine Profession, die in der Vergangenheit sitzt. 90 Prozent der Musik, die wir spielen, ist bereits geschrieben worden und wird wieder hochgeholt. Vielleicht liegt es daran, dass wir noch immer nicht weiter sind.

Sind diese Männlich-Weiblich-Narrative aus Ihrer Sicht auch der Musik selbst inhärent? In Opern beispielsweise, wo gern stereotype Männer und Frauen gezeichnet werden? Ich habe ein großes Problem mit Oper, vieles von diesem Müll kann ich mir nicht anhören. Ich brauche extrem gute Regisseur*innen, um bestimmte Opern zu überleben. So viele weibliche Charaktere in Opern brauchen einen Mann, der sie beschützt, können nicht für sich selbst denken, sind immer Objekt der Gefühle einer anderen Person. Meistens sind sie hübsch, aber nicht gerade schlau – vielleicht sind sie gerissen, aber dann nicht aus Weisheit heraus, sondern auf einer niederen Ebene.

Wie trägt die Musik ihren Teil dazu bei? Es ist diese Attitüde, Dinge zu tun, wie man sie in der Vergangenheit getan hat. Wir performen ein Konzert, wie wir es vor 100 Jahren performt hätten. Man sieht zwar vielleicht eine Dirigentin vorne, aber der Rest ist identisch. Ich arbeite nun sehr lange schon an einem deutschen Theater, und mir ist im Publikum niemand begegnet, der Vorurteile gegenüber Dirigentinnen hätte. Die einzigen Momente, in denen ich diesen Vorurteilen begegnet bin, waren beispielsweise, als ein Konzert beworben werden sollte – und ein Mitarbeiter hat ganz selbstverständlich die Silhouette eines Mannes aufs Plakat gepackt: Ein Mann im Frack dirigiert, fertig. Ich habe protestiert und

sie haben es geändert. Es geht also mehr darum, im Hintergrund die Stereotype zu brechen, den Leuten bewusst zu machen, dass es nicht nur vier oder fünf Dirigentinnen in der Welt gibt. Es gibt etliche von uns, wir arbeiten, produzieren Programme, leiten Orchester, machen exakt den gleichen Job wie unsere männlichen Kollegen. Manche von uns machen das jetzt schon Jahrzehnte lang.

Wie kann man diese Stereotype brechen? Ich glaube, zu viel Krach hilft nicht. Wenn wir immer weiter wiederholen, es gibt keine Frauen in dieser Profession, beginnen die Leute zu glauben, dass es so ist. Vielleicht müssen wir mehr tun und weniger reden. Das hat am Ende nur den Zweck, Männer und Frauen in dieser Profession auf unterschiedliche Spielfelder zu stellen. So viele Männer sind Dirigenten schon seit Ewigkeiten, und zwar weil ihnen von Anfang an jede Möglichkeit dazu offenstand, einfach weil sie Männer sind. Frauen kämpfen für das gleiche Recht, wir müssen uns diesen Raum erkämpfen. Alle Dirigentinnen, die es in der Vergangenheit zu etwas gebracht haben, waren extrem gute Dirigentinnen, einfach weil es keinen anderen Weg gab, in dieser Profession zu überleben.

Sie arbeiten auch viel in Schweden. Nehmen Sie Unterschiede wahr? Total. Wenn Sie sich ein etabliertes deutsches Orchester anschauen, sehen Sie, dass dieses Orchester oft nur einen Dirigenten pro Saison hat, aber 100 Konzerte und Programme. Da hat man das volle Recht zu fragen: Warum ladet ihr keine Frauen ein, wenn es sie doch gibt? In Schweden ist das anders, dort wird dieses Thema gepusht. Jedes Mal, wenn ich dort arbeite, werde ich gefragt: Gibt es eine Komponistin, die Sie in Ihr Programm nehmen möchten?

Es ist also viel normaler, sagen Sie? Auf jeden Fall. Wenn ich in Schweden zu Gast bin und dort dirigiere, an einem großen Haus, dann bin ich dort eine von sehr vielen Dirigentinnen, die dort auftritt. Für die Leute dort ist es absolut normal. Wenn ich in Deutschland für den Applaus auf die Bühne gehe, und das ist seltsam, dann fühlt es sich manchmal so an, als würde ich einen Extra-Applaus dafür bekommen, dass ich eine

Frau bin. In Schweden werde ich nur für meine Kunst gesehen, und das ist es auch, was ich möchte. Ich will in meinem Job als Künstlerin ernst genommen werden. Im Vergleich mit anderen Ländern ist Deutschland in dieser Hinsicht zurück.

Warum meinen Sie, ist das so, speziell in Deutschland? Vielleicht liegt es an der Rolle der Frau in der Gesellschaft, das noch immer tiefsitzende KKK – Kinder, Küche, Kirche. Möglicherweise wird weiblichen Mitgliedern der Gesellschaft noch immer eine andere Rolle zugeschrieben als den männlichen. In Schweden ist das anders – dort geht man vor die Tür und wird regelrecht umgerannt von Männern mit Kinderwagen. Das ist eine komplett andere Welt. Man sieht entspannte Frauen in Cafés, die ihr Leben genießen, die weder arbeiten noch zu Hause sind und sich um die Kinder kümmern. Das alles ist das Resultat jahrelanger gesellschaftlicher Arbeit – dieses schwedische *lagom*-Gefühl: alle sind gleich, niemand ist besonders.

Was müssen Dirigent*innen – egal welches Gender – können, um es in der Klassik zu einer gewissen Sichtbarkeit zu bringen? Sie müssen stur sein. Und dürfen nicht allzu schnell aufgeben. Sie brauchen eine gute Ausbildung und müssen sehr hart arbeiten und vorbereitet sein auf einen schwierigen Beruf, auf die Arbeit an der Partitur, die extrem zeitaufwendig ist, und darauf, Menschen anzuleiten. Das ist nicht für alle einfach, nicht alle können das von Natur aus. Ein anderer wichtiger Aspekt ist Glück – und ein gutes Netzwerk.

Stimmt es, dass Frauen, die in diesen Beruf gehen wollen, auf dem Weg zum Ziel häufig zaghafter sind als Männer? Und wenn ja, woran liegt das? Das stimmt. Und das Problem beginnt im Grunde schon, wenn wir drei Jahre alt sind. Viele Mädchen glauben, was ihnen erzählt wird, und nehmen die Rolle der hübschen, braven, fürsorglichen Person an, andere Mädchen nicht. Die Frage ist: Wie kann man das ändern? Dass Mädchen lernen, mit dem gleichen Selbstbewusstsein in die Welt zu gehen, wie es Jungen beigebracht wird? Welche Bücher geben wir ihnen zu lesen? Wie viele starke weibliche Charaktere gibt es? Wie fördern wir Mädchen

in unserer Gesellschaft? Wieso erzählen wir ihnen, dass sie dienen und fürsorglich sein sollen, warum sagen wir ihnen nicht: Du kannst alles erreichen? Auch hier sind Stereotype das Problem.

Wie müsste sich die Klassikszene verändern, um fairer zu sein? Vielleicht bräuchten wir eine Organisation oder Institution, die die großen Häuser auffordert, mehr Dirigentinnen und Künstlerinnen zu verpflichten, um einen größeren Ausgleich zu schaffen. Vielleicht muss es tatsächlich auf diesem Wege gehen. Aber dafür braucht es zur Untermauerung Daten: Hier sind die Dirigentinnen, hier sind die Studentinnen und so weiter. Vielen muss man vielleicht erst einmal zeigen, wie groß ihre Auswahl eigentlich ist.

»Auch der Journalismus hat eine Verantwortung«

Susanne Blumenthal

Sie waren in Donaueschingen 2022 die zweite Dirigentin, die dort je dirigiert hat. Haben Sie das Gefühl, Teil einer Veränderung zu sein? … und ich bin auch nur eingesprungen, das muss man dazu sagen. Vorgesehen war eigentlich ein Kollege, der jedoch an Corona erkrankt ist. Aber ja, es ändert sich aktuell die Gesamtsituation für Dirigentinnen. Neulich war ich eingeladen bei einem Orchester, dessen Managerin mir sagte, ihr sei es im Nachhinein sehr unangenehm all die Jahre nie eine Frau eingeladen zu haben. Das hätte man früher einfach nicht auf dem Schirm gehabt. Dieses neue Bewusstsein für mehr Frauen am Pult ist erfreulicherweise nun vielerorts zu beobachten. Hier gibt es tatsächlich eine klare Veränderung. Andererseits ist der Weg hier aber nach wie vor recht lang: Gerade mal eine Handvoll Chefdirigentinnen bei über 130 professionellen Orchestern in Deutschland belegen dies eindrücklich. Da ist noch Luft nach oben.

Wie sieht es aus an den Hochschulen? Sie unterrichten ja auch. Da ist dieses Bewusstsein längst angekommen, dass viel mehr passieren muss. Das heißt leider nicht, dass sich von heut auf morgen die Strukturen ändern und dass plötzlich viel mehr Dirigentinnen in Wettbewerben auftauchen oder überhaupt die Entscheidung treffen, ein Orchesterdirigierstudium zu absolvieren.

Wo liegt das Problem, aus Ihrer Sicht? Das setzt für mich sehr früh an, eigentlich schon in der frühen musikalischen Ausbildung. Ich habe häu-

fig erlebt, dass Frauen eher daran zweifeln, ob sie das überhaupt können. Man muss da noch viel mehr unterstützend und vermittelnd hinarbeiten.

Also hat es mit der Sozialisation zu tun? Ich glaube ja: Das hat vermutlich mit den Schwerpunkten zu tun, die einem bereits im Kindesalter vermittelt werden. Dass man als Frau führt, ist ein Konzept, das Mädchen zwar immer mehr, aber unterm Strich doch noch zu wenig vermittelt wird. Hierauf können Soziolog*innen aber mit Sicherheit eine differenziertere und fundiertere Antwort geben

Aktuell studieren in Dirigatstudiengängen rund 37 Prozent Frauen. Das sieht erst einmal so aus, als würde sich die Verteilung ausbalancieren. Gleichzeitig gibt es aber keine 37 Prozent Chefdirigentinnen. Warum? Ich denke, ein ganz großes Problem ist unter anderem, dass der Job extrem schwer vereinbar ist mit dem Konzept Familie: Man fällt eben aus in einer Zeit, in der man sich zum Beispiel für Wettbewerbe vorbereiten müsste.

… bei vielen Wettbewerben gilt eine Altershöchstgrenze von 30. Eben. Und selbst wenn ein Wettbewerb gewonnen wurde, gilt es ja dann unbedingt dranzubleiben und sich eine tragfähige Reputation aufzubauen. Familienplanung kann da bestenfalls irgendwie mit Hängen und Würgen zwischen gequetscht werden. Für viele Frauen ist es sehr schwierig diesen Balanceakt zu bewerkstelligen. Man will ja eigentlich der eigenen Leidenschaft nachgehen und sich beruflich weiterentwickeln, aber ich kenne viele junge Frauen, die einfach nicht wissen, wie das im Kontext von Mutterschaft gehen soll.

Und der Wiedereinstieg ist sicherlich auch ein Thema. Absolut. Wenn man zum Beispiel ans Opernhaus geht und regelmäßig Abendvorstellungen hat, dann geht das nur, wenn einem jemand zur Seite steht, der all das mitträgt und sich um das Kind kümmert. Und selbst dann kann es noch zur regelrechten Zerreißprobe werden, die einen emotional sehr fordert.

Was wäre denn ein Lösungsansatz, aus Ihrer Sicht? Beispielsweise Dienstpläne, die zumindest temporär darauf Rücksicht nehmen und diese totale Verfügbarkeit eben nicht einfordern. Außerdem muss Mutterschaft selbstverständlicher werden. Es sollte kein großes Ding sein, wenn beispielsweise eine Dirigentin schwanger ist. Auch der Journalismus hat hier eine klare Verantwortung – zum Beispiel mit Dirigentinnen ganz normal über Musik zu reden und nicht immer wieder und wieder die ewig gleiche Frage zu stellen: ‚Wie ist es denn nun für Sie persönlich als Frau da vorne zu stehen?' Offen gestanden kann ich diese Frage nicht mehr hören. Und auch zu diesem Interview habe ich mich nur schweren Herzens durchringen können. Ich erkenne eine gewisse Verantwortung für nachfolgende Dirigentinnen an, hier weiterhin das Bewusstsein in der Szene zu schärfen. Andererseits kann ich es kaum erwarten, endlich mal nicht mehr zum vermeintlichen Exotenstatus im Dirigierberuf befragt zu werden. Das muss wirklich dringend aufhören!

Wie nehmen Sie denn die Szene wahr, aus Ihrer Perspektive: Gibt es da eine Offenheit für Parität? Ja, absolut. Ich bin vorrangig in der Neuen Musik tätig. Hier arbeite ich mit Solist*innenensembles, die auf Augenhöhe arbeiten wollen mit dem- oder derjenigen, die da vorne steht. Das ist eine ganz andere Form von Dirigent*innenposition, die man da einnimmt. Und denen ist es völlig gleich, ob eine Dirigentin oder ein Dirigent vorne steht, solange die Zusammenarbeit gut funktioniert.

Aber auch da gibt es ja ab einem bestimmten Bekanntheitslevel nur wenige Frauen. Ja, das stimmt leider. Aber erstens ändert sich das gerade und zweitens ist es ist eben auch kein großes Ding, wenn eine Frau dirigiert. Von den Musiker*innen selbst ist eine absolute Offenheit da und auch ein Bewusstsein dafür. Das Thema wird problematisiert und es gibt klare Bestrebungen für mehr Parität. Der Neuen-Musik-Szene obliegt hier naturgemäß ein progressives Voranschreiten und das wird zum Glück auch immer nachdrücklicher in die Hand genommen.

Was meinen Sie mit »eine andere Form von Dirigent*innenposition«? Ganz generell gibt es auch von Sinfonieorchestern die Bestrebung, dass

man viel mehr partnerschaftlich arbeitet. Das Konzept des autoritären Maestros vorne ist überholt.In allen professionellen Orchestern haben die Musiker*innen ja unglaublich geackert, um dorthin zu gelangen und haben sich sehr unter Beweis gestellt – sie wollen sehr zu Recht wahrgenommen werden. Es gibt zwar keine demokratischen Strukturen, aber die Leitung vorne darf nicht mehr autoritär passieren. Vielmehr haben alle ihre Aufgabe und die Person vorne führt die einzelnen Stränge zusammen.

Was bedeutet das künstlerisch? Es geht nicht mehr darum, dass man von vorne das gesamte musikalische Konzept entwickelt und das dem Ensemble überstülpt. Man leistet gemeinsam Überzeugungsarbeit. Ein Beispiel: Als Stipendiatin habe ich mich bei einer Probe wegen einer Kleinigkeit, die falsch gelaufen war, beim Oboisten entschuldigt und gesagt, »Sie haben Recht, das sollte anders klingen«. Dann kam meine Mentorin alter Schule und wies mich zurecht: Man entschuldige sich nie vor einem Orchester. Wie schade! Aus der Sorge heraus, dass man Autorität verliert, vermeidet man respektvolles Arbeiten – das ist heute zum Glück nicht mehr so.

Worauf arbeiten denn die jungen Studierenden hin, wenn sie ihre Ausbildung beginnen? Möchten die genau das, ein Genie oder ein Star werden? Weder noch! Diejenigen, die es ernst meinen und sich dann auch durchsetzen, möchten vor allem ihre Leidenschaft für Musik teilen und vermitteln. Ich nehme wahr, dass die Studierenden die Komplexität dieses Berufs sehr wohl realisieren. Dementsprechend vielfältig sind auch deren Zielsetzungen. Neben dem Streben nach der klassischen Kapellmeisterkarriere am Opernhaus gibt es eben auch immer mehr alternative Konzepte: Da möchten manche das Orchester- mit dem Chordirigat kombinieren oder interessieren sich für verschiedene Genres oder auch unterschiedliche Formen von Klangkörper. Sie wissen, wie schwer es ist als Dirigent*in Fuß zu fassen, und stellen sich dementsprechend bewusst breit auf. Und auch die Neugierde jenseits des klassischen Kernrepertoires hat zugenommen, auch anderen Genres gegenüber. Da werden nach und nach Grenzen überwunden und Vorbehalte abgelegt.

Also ändert sich was in der nachkommenden Generation? Definitiv ja. Es herrscht eine andere inhaltliche Offenheit als zur Zeit meiner Studienjahre. Aber auch die feministische Perspektive ist viel ausgeprägter als damals – und zwar bei allen Studierenden. Die Rückmeldungen bei den Evaluationen belegen das sehr deutlich: Da wird beispielsweise sofort bemängelt, wenn nicht konsequent gegendert wird. Ich glaube, die nächsten Generationen wachsen mit einem viel sensibleren Gespür für diskriminierende Strukturen auf – und das ist fantastisch! Mir ist beispielsweise aufgefallen, dass junge Frauen sich viel schneller zur Wehr setzen, wenn sie benachteiligt oder mit sexistischen Sprüchen konfrontiert werden. Da bin ich jedes Mal sehr entzückt drüber. Früher haben Frauen Kommentare unter der Gürtellinie viel eher hingenommen, junge Frauen heute sind da oftmals viel klarer.

Was müssen Dirigent*innen mitbringen, was müssen sie können, um es dorthin zu schaffen, sagen wir, wo Sie gerade sind? Abgesehen von einem soliden Handwerk bedarf es vor allem viel Energie, ausgeprägter Leidenschaft für die Musik und eines wertschätzenden Umgangs mit dem anvertrauten Klangkörper. Sie brauchen ein gutes, solides Selbstbewusstsein, das aber nicht in Überheblichkeit mündet, sondern ein Bewusstsein beinhaltet für: Das kann ich und das vielleicht auch nicht. Ein Ensemble oder Orchester hat immer Spaß mit Dirigent*innen zu arbeiten, die entspannt bleiben. Bei denen sehr klar wird: Der- oder diejenige muss sich und uns nichts beweisen, die Person steht da ganz souverän und nimmt uns ernst. Es ist ein totales Spannungsgefüge, wenn man zum ersten Mal vorne steht und beispielsweise Beethovens Fünfte dirigieren darf, die Musiker*innen das aber schon über 100 Mal gespielt haben. Man kann als junge*r Dirigent*in nicht so tun, als würde man das Rad neu erfinden. Stattdessen gilt es zu signalisieren: Sie haben die Fülle der Erfahrung, wie wunderbar! Und man selbst hat vielleicht eine paar neue Ideen – vielleicht kann man das zusammenbringen.

Also auch hier: Wille und Fähigkeit zur Kooperation? Ja, unbedingt! Die autoritäre Haltung und Vision vom Universalgenie da vorne, das will keiner mehr. Je besser das Orchester ist, desto mehr wollen die Ein-

zelnen darin auch als herausragende Musiker*innen wahrgenommen werden. Und als die- oder derjenige vor dem Orchester gilt es diesen Balanceakt zwischen Kooperation und Führung zu bewerkstelligen. Das ist ein Prozess, eine Suche nach der eigenen Rolle vor dem Orchester, der sich alle jungen Dirigent*innen stellen müssen.

»Das Gender ist leider noch ein großes Thema«

Ustina Dubitsky

Was meinen Sie: Tut sich was im Hinblick auf Chancengleichheit in der Klassik? Ja, sehr langsam. Es kommt dabei immer auf die gefühlte Wahrheit an: Bei uns Dirigent*innen ist es so, dass man medial gerne sieht, wenn Frauen dirigieren und eingeladen werden, dann wird viel berichtet und Werbung gemacht, und man kann dadurch leicht den Eindruck gewinnen, dass wir mittlerweile eine Gleichstellung haben. Aber dann schaut man auf die Statistiken und sieht, dass wir extrem weit davon entfernt sind – vor allem mit Blick auf Chefdirigent*innenposten.

Da sind wir aktuell bei 3 Prozent Frauenanteil in Deutschland. Und das ist krass. Ich denke immer, wenn es 141 Jahre gedauert hat, dass die Berliner Philharmoniker eine Frau zur Konzertmeisterin ernennen, müssen wir dann noch einmal 141 Jahre warten, bis es dort eine Chefdirigentin gibt?

Wo liegt das Problem, aus Ihrer Sicht? Ein sehr großes Problem liegt in der Ausbildung, ich sehe das Problem weniger in der Arbeit selbst. Wenn ich vor einem Orchester stehe, dann habe ich nicht das Gefühl, dass mir dort mein Frausein vorgeworfen wird. Dort geht es eher darum, dass man authentisch ist, die Musiker*innen inspiriert, und wenn man das kann, dann wird man auch sehr respektvoll behandelt, zumindest während der Probe.

Was heißt das? Naja, was nachher besprochen und geredet wird, weiß ich nicht und das interessiert mich auch nicht. Über die Person, die vorne steht, wird immer auch geschimpft. Aber ob das einen Zusammenhang mit dem Gender hat, weiß ich nicht. Da habe ich aus meiner Erfahrung heraus keine Evidenz. Aber wo Chancengleichheit ein großes Problem ist, ist eben in der Auswahl, der Vorauswahl bei Wettbewerben, Studienplätzen oder der Ausbildung selber. Da ist das Gender leider noch ein großes Thema.

Was meinen Sie? Ich habe in meiner Ausbildung beide Extreme erlebt. Bei meinem Bachelor in Weimar war es immer Thema, dass ich eine Frau bin, ausgesprochen und unausgesprochen, im ganzen Umfeld. Ich war zum Beispiel drei Jahre lang die einzige Frau bei knapp 20 Studienplätzen und hatte innerhalb meiner fünfeinhalb Jahre dort zwei andere Frauen als Kolleginnen, eine ganz am Anfang und eine ganz am Ende meines Studiums.

Und in Zürich? Da war es ganz anders. Da gab es neun Studienplätze, und wir waren nie mehr als sechs Leute aus einem Gender. Der Grund war, dass der Professor Johannes Schlaefli sich eine eigene Quote auf die Fahne geschrieben hat.

Wie hat er das begründet? Psychologisch: Wenn man alleine ist, hat man immer ein Alleinstellungsmerkmal und wird immer über das Gender definiert. Wenn man zu zweit ist, konkurriert man, auch von außen, denn man wird immer miteinander verglichen und es können keine Allianzen gebildet werden. Erst ab drei Leuten ist man nach dieser Theorie eine Gruppe, und dann fällt das Gender nicht mehr auf. Das zu erkennen, dauert aber eine Weile, denn wir alle sind nicht frei von *biases*, Mindsets und Sozialisationen. Ich bin davon auch nicht frei.

Dann ist der erste Schritt die eigene Voreingenommenheit zu erkennen und auf dieser Basis neue Kategorien zu begründen? Vor allem bei Menschen, die entscheiden! Viele hinterfragen für sich gar nicht, wie sie Kompetenz definieren, was sie als kompetent wahrnehmen und

empfinden. Wer sitzt denn in diesen Vorauswahlen? Es ist klar, dass das Menschen eines bestimmten Alters sein müssen, weil sie eine bestimmte Erfahrung brauchen, also Professor*innen, Dirigent*innen und so weiter. Und aktuell gehören zu dieser Generation noch vor allem Leute, die damit aufgewachsen sind, dass es nur männliche Dirigenten gibt. Dass Menschen etwas, das für sie ungewohnt aussieht, als fragwürdig interpretieren, ist klar, und dass sie ihm nicht unbedingt Kompetenz zuschreiben.

Aber was empfinden wir denn als kompetent, gesellschaftlich betrachtet? In der Regel, wenn jemand gerade steht, die Brust nach vorne streckt, standfest ist und mit lauter Stimme spricht – das alles empfinden wir als kompetent, aber hinterfragen nicht warum. Mein Professor in Zürich hat das gemacht.

Und warum ist das so? Gerade habe ich als Allererstes die Verbindung zu Soldaten hergestellt, etwas, das urmännlich und mit Kraft und Stärke konnotiert ist. Jede Uniform ist ja zum Beispiel darauf ausgelegt, dass die Schultern breit und eckig aussehen, wie auch die Anzüge früher. Die hat man ja damals in den Orchesterproben getragen, und heute spielen und dirigieren viele noch immer im Frack. Ich glaube, dass Kompetenz in unserer Deutung viel mit Stärke zu tun hat oder Stärke mit Kompetenz. Vielleicht hat es noch immer mit einer Art Urinstinkt oder steinzeitlichen Prägung zu tun, dass wir noch immer so denken.

Aber verändert sich das nicht auch? Auf jeden Fall. Wir leben heute in einer Zeit, in der wir langsam anfangen, Kompetenz auch anders zu definieren, und zwar so, dass auch die leisen Menschen kompetent sein können, dass man zum Beispiel durch Zuhören sehr kompetent sein kann oder wenn man Ruhe ausstrahlt. Was man in den Statistiken sieht, ist, dass es ein sehr langsamer Prozess ist, der auch nicht fortschreitet, wenn man nicht aktiv etwas tut. Wir sind Gewohnheitstiere.

In Zürich scheint sich ja aber schon entgegen dieser Gewohnheit anderes entwickelt zu haben. Ja, und das ist jetzt ein bisschen meine Inter-

pretation, aber ich finde, man hat diesen Ansatz auch im Unterricht gesehen. Mein Professor hat wenig vorgemacht, aber uns sehr auf die Bewegung an sich fokussieren lassen. Warum funktioniert etwas, warum kann man auf diese Weise den Klang besser bewegen als auf eine andere, wie kann man über eine Bewegung mit dem Klang und den Musiker*innen in Kontakt sein, wie spürt man, was eine Bewegung auslöst? Und wir waren immer ausgeglichen. Vier Frauen, fünf Männer oder umgekehrt – ganz selten nur drei zu sechs. Man sieht also: Es funktioniert.

Um nochmal zum Orchester zurückzukommen: Hat sich aus Ihrer Sicht verändert, was Orchester von Dirigent*innen wollen? Das ist in verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich. Ich würde sagen, in Westeuropa zum Beispiel ist es so, dass man schlicht nicht mehr Karajan oder Toscanini sein kann, also so ein Tyranndirigent. Das funktioniert nicht mehr, das Zeitalter ist vorbei.

Inwiefern machen die Musiker*innen nicht mehr mit, wenn so mit ihnen umgegangen wird? Naja, die würden schon ihren Dienst spielen, aber man ficht auf diese Weise unnötige Kämpfe aus und kommt schnell in eine resistente Haltung hinein – nicht zuletzt ist es respektlos den Musiker*innen gegenüber. Es gibt schon einen gewissen Eigenstolz des Klangkörpers, den man auch respektieren sollte. Das sind schließlich hochausgebildete Profimusiker*innen, die da sitzen, und man kann sie nicht wie kleine Kinder behandeln. Der menschliche Umgang ist anders geworden.

Und in anderen Ländern? Im Studium haben wir viel mit tschechischen Orchestern gearbeitet, mit ganz unterschiedlichen in verschiedenen Städten. Da hatte ich häufig das Gefühl, dass die Musiker*innen sich unwohl fühlen, wenn man ihnen im Schlag Freiheiten gibt – mehrfach haben sie das bei mir auch direkt angesprochen. Sie haben sich unwohl gefühlt und haben deshalb auch nicht unbedingt gut gespielt. Momente der Verunsicherung können ganz toll sein, sie können aber auch genauso nach hinten losgehen. Woran das liegt, ist aber schwer zu sagen.

Zumal viele Orchester, egal, wo man ist, sehr international sind. In einer Stadt können zwei Klangkörper ganz unterschiedliche Kulturen haben – die Wiener Philharmoniker ticken zum Beispiel doch sehr anders als die Wiener Symphoniker. Wie stellen Sie sich auf ein Ihnen fremdes Orchester ein? Das ist eine gute Frage. Am wichtigsten ist, denke ich, dass man authentisch bleibt. Man muss klar mit sich selbst sein. Was nicht funktioniert, ist, wenn man eine Rolle annimmt – das spüren die Musiker*innen sofort. Man merkt zwar sehr schnell, ob die Verbindung zum Klangkörper gut ist, allerdings weiß man erst mit der erneuten Einladung, ob sie auch nachhaltig geprägt hat, nämlich so, dass man wieder gefragt wird.

Ist es einfacher, wenn Sie ein Orchester schon kennen? Nicht unbedingt, weil Orchester, die mich kennen, eine gewisse Erwartungshaltung haben. Meine persönliche Strategie ist – einfach dadurch, dass dieser Beruf so unbeständig ist –, dass ich jedes Projekt als mein erstes und zugleich letztes Projekt mit diesem Klangkörper betrachte. Ich muss in den ersten Minuten genau das herausfinden, was dieses Orchester von mir braucht und was ich mit ihm machen kann. Und entweder funkt es oder nicht.

Warum gibt es so wenige erfolgreiche Dirigentinnen, was meinen Sie? Das liegt an den Entscheidungsträger*innen. Daran, was sie einer Frau zutrauen und was sie einem Mann zutrauen. Gerade erst hat der neue Chef der Münchner Philharmoniker seinen Vertrag unterschrieben, und das ist ein unglaublich junger Mann, mal wieder. Bestimmt ist er auch unglaublich talentiert – nur warum traut man sich diesen risikoreichen Schritt mit Klaus Mäkelä, Patrick Hahn und Lahav Shani, aber nicht mit einer gleich jungen Frau?

Da spielt sicherlich auch eine Rolle, dass Frauen generell noch nicht so lange in großer Zahl in dem Beruf vertreten sind. Auf jeden Fall. Es gibt erstens einfach viel weniger Auswahl, und dadurch sind auch die Verfügbarkeiten nicht die gleichen wie bei Männern. Wir sprechen hier also schlichtweg von Timing-Problemen bei Vertragsangeboten. So werden

automatisch mehr infrage kommende Männer eingeladen, weil es in der Quantität auch mehr dirigierende Männer gibt. Ich hatte dazu ein Gespräch mit einem Kommilitonen, der zwei Mal unter Frauen gespielt hat und beide schlecht fand. Er hat daraus geschlossen, dass alle Frauen, die dirigieren, schlecht sind. Ich habe dann den Fall gedanklich umgedreht: Wenn er unter zehn Dirigent*innen spielt, davon waren acht Frauen und zwei Männer, und diese zwei Männer waren zufällig schlecht – würde er dann auch denken, dass alle Männer schlechte Dirigenten sind? Das ist ein spannendes Experiment, um die eigenen *biases* sichtbar zu machen.

Also stellen Sie diese Entscheidungen infrage, vor allem jungen Männern die Chance auf GMD-Posten zu geben? Nein, gar nicht. Nur ist es so augenscheinlich. Warum das so ist, kann ich schwer sagen, das weiß ich nicht. Vielleicht wurden ja auch Frauen angefragt und haben abgesagt? Aber hier ist wieder das öffentliche Bild das, was wir schon kennen.

Sie haben im Studium ein Kind bekommen. Hat das für Sie einen Unterschied gemacht? Ganz ehrlich, ich bin sehr froh, dass ich schwanger geworden bin, als ich noch studiert habe. Eine Entscheidung für ein Kind, jetzt, wo ich beruflich Dirigentin bin – das würde ich mich nicht trauen.

Dabei gibt es ja Dirigentinnen, die im Beruf schwanger waren oder aktuell Kinder haben. Mirga Gražinytė-Tyla hat zum Beispiel auch in Zürich studiert … und sie war einmal in einem Online-Meeting zu Gast, weil unser Professor ein Treffen organisiert hatte. Damals war sie gerade schwanger mit ihrem dritten Kind und die erste voll in diesem Beruf verankerte Frau mit mehreren Kindern, die ich kannte. Ich habe sie gefragt, wie sie das macht – gerade so ein Chefdirigentinnenposten bedeutet ja nicht nur musikalische Leitung, sondern auch administrative, was ein enormer zeitlicher Aufwand ist. Und sie hat gesagt, dass das eigentlich für sie unvereinbar ist. Das ist das Problem: Wie so viele Berufe wurde dieser Beruf vor allem von Männern ausgeübt, und diese Männer haben über Jahrhunderte hinweg die Spielregeln definiert.

Wie ja auch der Beruf des Orchestermusikers, oder nicht? Hier hat es auch lange gedauert, bis die ersten Frauen in Orchestern akzeptiert wurden. Ja, bei den Wienern ist das ja quasi bis heute so. Auch dass so Stellvertretungsplätze an Frauen vergeben werden, stellvertretende Konzertmeisterin und so weiter, um sagen zu können: Aber wir haben sie doch, Frauen in Führungspositionen.

Wie könnte man das ändern? Ich weiß es auch nicht – außer man normalisiert Frauen, Schwangere, die dirigieren, damit sich das Bild verändert. Dass Dirigent*innen ihre Kinder mit in die Probe nehmen, dass man zwischendurch halt mal stillen muss, dass das einfach das Leben ist.

Wie ist da denn aktuell der Umgang? Haben Sie Erfahrungen damit gemacht? Ich habe das mal gemacht, ja, da habe ich in der Pause gestillt und danach weiter geprobt. Das war heftig, weil man hormonell komplett down ist danach. Im Zusammenhang mit dem Probenablauf wird darauf meiner Meinung nach keine Rücksicht genommen, also die Proben kann man nicht der Stillzeit anpassen. Man müsste das ganze Thema enttabuisieren. Es ist das Gleiche, wenn ich meine Periode habe – dann kann es wahnsinnig anstrengend sein, eine Probe zu leiten, und das kann man auch wissen und insgesamt ein bisschen nachsichtiger mit allem sein. Im Studium hatte ich einmal die Situation, dass ich schlimme Krämpfe hatte, ich konnte kaum stehen, hatte aber einen Orchestertermin. Abzusagen wäre nicht infrage gekommen, weil ich die einzige Frau war und Angst hatte, dass es direkt geheißen hätte, ich würde mir Sonderrechte rausnehmen. Das zu thematisieren wäre in meinen Augen damals kontraproduktiv gewesen.

Also haben Sie die Probe geleitet? Ja. Und eine Woche später hatte ich Einzelunterricht mit einer Videoauswertung des Termins. Mein Professor sagte: ›Ustina, wir müssten mal an Ihrem Stand arbeiten.‹ Dann habe ich ihm gesagt, dass ich meine Periode hatte, und er ist einen halben Meter zurückgeschreckt. Da dachte ich mir: Für Menstruierende ist es völlig normal, dass man einmal im Monat blutet und dann eine andere

Leistungsfähigkeit hat, körperlich, hormonell, psychisch. Was ich ihm da gesagt habe, war eine völlig neutrale Info. Seine Reaktion hat mir gezeigt, dass es an Sichtbarkeit fehlt, dass dieses Thema nicht bekannt ist, und dass das System deshalb natürlich keine Rücksicht nimmt. Das war sehr absurd.

Würden Sie sagen, die Klassik ist anderen Kunstformen hinterher, was Chancengleichheit angeht? Nein, das glaube ich nicht. Im Schauspiel ist es, denke ich, noch schlimmer – aber auch bei Autor*innen, Filmemacher*innen et cetera. Das würde ich nicht auf die Klassik reduzieren, weil es ein Phänomen ist, das mit Berufen zu tun hat, in denen wir uns nicht hinter einem Vorhang verstecken können, sondern sehr exponiert auftreten. Schauspielerinnen, Sängerinnen und Dirigentinnen sind sehr sichtbar. Gerade bei Castings werden Schauspielerinnen häufig extrem auf ihren Körper reduziert. Wenn die Intendanz in einem Haus extreme Machthoheit hat, dann geraten sie schnell in ein Abhängigkeitsverhältnis und können sich nicht wehren, weil die Strukturen so intransparent sind und man von dem, was man macht, ja leben können will.

Was müsste sich verändern? Ich denke, dass wir bestimmte Werkzeuge nutzen müssten, und ein Werkzeug ist die Quote. Im März 2022 habe ich beim Wettbewerb *La Maestra* mitgemacht, der nur für Frauen ist, und habe dadurch eine Sichtbarkeit bekommen, die ich sonst nie erlebt hätte. Plötzlich hatte ich Termine ein Jahr im Voraus und eine gewisse Planbarkeit. Die Quote ist ein Werkzeug, das dazu führt, dass wir einfach gesehen werden. Es studieren zwar 37 Prozent Frauen Dirigieren, aber wir sehen gerade einmal 3 Prozent. Sehr viele Frauen arbeiten als Kapellmeisterinnen unter einem männlichen GMD, und das sind ausgebildete Dirigentinnen – man sieht sie einfach nicht.

Müssen wir auch an die Ausbildung ran? Auf jeden Fall, und da spreche ich wieder aus eigener Erfahrung. Man kann es nicht auf andere schieben, dass weniger Frauen als Männer im Dirigierstudium landen. Man muss selbst Verantwortung übernehmen und sie suchen und an-

sprechen. Grundsätzlich müsste sich in der Ausbildung aber einiges verändern, ein großes Problem sehe ich zum Beispiel im Bereich der Altersdiskriminierung. Sehr viele Frauen kommen später zum Dirigieren als Männer, die meisten Frauen, die ich kenne, haben vorher etwas anderes studiert.

Sie haben vorher Schulmusik studiert, zum Beispiel. Genau, oder andere haben Chorleitung gemacht oder etwas anderes. Fürs Forum Dirigieren zum Beispiel sind wir dann einfach zu alt, weil die Altersgrenze so tief ist, dass wir uns teilweise bewerben, ohne wirklich bereit zu sein – einfach, weil es unsere letzte Chance ist. Das ist vor allem auch insofern ein Problem, als es dann schnell heißen kann, dass Frauen im Vergleich nicht so gut sind wie die Männer, die sich bewerben. Es wird nirgendwo berücksichtigt oder abgebildet, dass wir schon vorher etwas anderes studiert haben. Das ist zum Beispiel in der Schweiz oder in Finnland anders: Da interessieren sich die Professor*innen mehr für diejenigen, die nicht sofort mit 17 oder 18 anfangen zu dirigieren, sondern später dorthin wechseln.

Was wäre eine Alternative zur Altersgrenze? So etwas wie: Der Abschluss darf nicht älter sein als drei Jahre. Oder man kombiniert das mit einer Altersgrenze, wenn man die Bewerber*innenzahl minimieren möchte. *La Maestra* ist der einzige Wettbewerb zum Beispiel, der keine Altersgrenze hat. Oder die Besançon *International Competition for Young Conductors* – da muss man nichts einsenden, kein Video und Lebenslauf. Es gibt 270 Plätze, und die ersten, die sich einschreiben, dürfen sich gleich persönlich vorstellen und an fünf verschiedenen Orten weltweit dirigieren.

Dort gibt es auch eine höhere Altersgrenze. Genau, die liegt bei 35. Deshalb konnte ich dort einmal mitmachen, dieses Jahr hätte ich mich auch noch ein zweites Mal bewerben können. Männliche Kollegen haben dagegen vier oder fünf Chancen, je nachdem, wann sie damit beginnen, sich zu bewerben. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass das Durchschnittsalter der Bewerberinnen von *La Maestra* 2022

auch weit über 30 Jahren lag. Das zeigt dieses Problem sehr deutlich. Viele Wettbewerbe finden auch nicht jedes Jahr statt, sondern nur jedes zweite oder noch seltener.

Was muss sich noch ändern? Es sollte sich in der Struktur einiges ändern, also beim Thema, wer wen einlädt. Bisher machen das oft die Orchestermanager*innen mit den Agenturen zusammen, und die Musiker*innen wissen manchmal gar nicht, wer nächste Woche vorne steht. Und es bräuchte einen transparenten Wettbewerb für diese Jobs. Bisher funktioniert es häufig über Vitamin B. Es gibt oft keine offiziellen Ausschreibungen für Stellen, was völlig absurd ist. Das heißt, es gibt keinen echten Wettbewerb. Und die wenigsten Orchester treffen selbst die Entscheidung, mit wem sie arbeiten wollen und mit wem nicht. Es muss sich ganz viel in den Köpfen ändern. Wenn es eine höhere Sichtbarkeit gibt, wird vieles selbstverständlicher, denke ich.

»Es gibt eine enorme Klassengesellschaft von Anbeginn«

Cordula Bürgi

Aus Ihrer Perspektive als Dirigentin, die vor allem in der alten und neuen Musik unterwegs ist: Wo sehen Sie die größten Probleme mit Blick auf Chancengleichheit? Tatsächlich einerseits im Bereich der gleichen Bezahlung von Musikerinnen und Musikern, besonders in Leitungspositionen wie dem Dirigat, der gleichberechtigten Möglichkeiten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und andererseits was die Zugänglichkeit zur Musik überhaupt angeht. Da müssen aus meiner Sicht von staatlicher Seite Rahmenbedingungen geschaffen werden, auf struktureller Ebene, dass es nicht mehr als Hindernis angesehen wird, wenn zum Beispiel eine junge Frau als Chefdirigentin angestellt wird.

Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenige Dirigentinnen, die auf der großen Bühne präsent sind? Ich glaube, das hat mit dem Thema Führungspositionen an sich zu tun, denn als Dirigentin ist man in einer sehr exponierten Führungsposition – und das ist noch immer ein Bereich, der von Männern dominiert ist. Zum Glück hatte ich selbst noch nicht das Gefühl, mir würde keine Führungskompetenz zugetraut, aber ich kann mir vorstellen, dass es da ganz andere Beispiele gibt. Man steht schließlich sehr exponiert auf diesem Podest und alleine einer Gemeinschaft gegenüber.

Halten Sie diese hierarchische Art des Musikmachens für zeitgemäß? Ich halte dieses Modell in unserer Zeit für veraltet, weil wir natürlich in einer demokratischen Gesellschaft leben, in der wir versuchen, einen

sozialen Ausgleich zu finden, ein Miteinander, eine Begegnung auf Augenhöhe. Das widerspricht diesem Modell der musikalischen Leitung, das aus dem 19. Jahrhundert stammt. Einerseits ist wichtig, dass Frauen wie Männer diese Rolle übernehmen können und dürfen, aber die Rolle an sich ist aus meiner Sicht schon zu diskutieren.

Wenn wir an die großen sinfonischen Werke denken, stellt sich da aber schnell die Frage nach einer Alternative – was denken Sie? Wahrscheinlich gibt es keine.

Oder man schaut grundsätzlich nach anderen Formen der Aufführung? Genau, nach Kontexten, in denen nicht eine einzige Person die musikalische Vorstellung dominiert.

Sie zum Beispiel haben aber schon eine sehr klare Vorstellung von der Musik und ihrer Gestaltung. Müssten Sie sich dann dahingehend zurücknehmen? Wie kann man sich das vorstellen? Ich versuche schon, immer in den Dialog zu treten. Es ist aber auch für mich klar, dass ich das Ensemble und die Musik leite, also auch wirklich dirigentisch, weil sonst diese starke Vorstellung, die ich habe, nicht umzusetzen ist. Natürlich habe ich auch Leute im Ensemble, die gewisse Sachen anders sehen oder anders machen würden, und trotzdem bin ich die, die das Schlusswort hat. Das ist nicht einfach. Es gibt auch Menschen, die froh darum sind, dass jemand da ist mit einer Vorstellung, die sie mit ihren Fähigkeiten ermöglichen können.

Was ist mit denen, die anders ticken? Ich denke dann immer, das sind die, die auch ein Ensemble leiten könnten oder sich irgendwann vielleicht sogar in so eine Position begeben, in der sie Chef*innen sind. Musikmachen ist aber nicht einfach Friede, Freude, Eierkuchen – ich glaube, dass gerade der Konflikt und die Auseinandersetzung mit Menschen es uns ermöglicht weiterzukommen und wirklich etwas zu schaffen.

Das muss man da vorne aber auch aushalten können. Und das ist wirklich nicht einfach, weil man sich ständig behaupten muss. Es ist

natürlich, dass Widerspruch vom Gegenüber kommt, und das ist ja auch richtig so – man muss nur jedes Mal für sich neu austarieren, wie gehe ich damit um? Im besten Fall befruchtet sich beides gegenseitig: Dann ist von beiden Seiten ein Vertrauen da, dass es möglichst wenige dieser Machtkämpfe gibt.

Welche Erfahrung haben Sie gemacht – hat sich verändert, was Orchester von Dirigent*innen wollen? Ich glaube ja. Ich glaube, dass Orchestermusiker*innen immer mehr Kompetenz haben und sich auch immer bewusster werden, dass sie nicht nur dafür da sind, das zu erfüllen, was der oder die da vorne von ihnen will. Sie wissen, dass sie selbst eine Stimme haben und dass ihnen zugehört wird, dass eine Geigerin auch einfach mal spielen darf, ohne dass die Dirigentin vorne widerspricht. Ich glaube, das ganze Miteinander ist demokratischer geworden. Vielleicht ist auch die gegenseitige Wertschätzung gewachsen.

Was braucht man denn als Dirigent*in, um Karriere zu machen? Erst einmal Begabung, etwas Glück, eine gute Agentur und dann, glaube ich auch noch, ein gewisses Durchhaltevermögen und einen starken Willen. Und einen ganz klaren Plan von Studium, Wettbewerben, Assistenzstellen bis hin zu den ersten Jobs. Natürlich ist es heute auch möglich, nicht den konventionellen Weg zu gehen und irgendwann da vorne zu stehen, aber das ist eher selten. Man sieht es immer wieder, dass vor allem diejenigen erfolgreich sind, die von Haus aus in diesen Kreisen unterwegs sind. Das ist natürlich toll für diese Menschen, aber für andere weniger schön, weil sie eben nicht diese Möglichkeit haben.

Damit wären wir vermutlich auch bei den finanziellen Möglichkeiten angekommen. Auf jeden Fall, das hängt miteinander zusammen. Es braucht viel mehr Chancen für Menschen aus nicht wohlhabendem und gutbürgerlichem Hause, die vielleicht als Kinder keine musikalische Ausbildung und Förderung haben, aber trotzdem sehr begabt sind. Diese ganzen Meisterkurse und auch das Studium sind wahnsinnig teuer …

Sie meinen die Gebühren für Meisterkurse? Nicht nur das, auch die Unterkunft, die Reise dorthin – das alles muss man sich leisten können. Es gibt natürlich auch Stipendien, die vergeben werden, aber auch dafür muss man sich mit einem Video anmelden, wo man schon ein Ensemble oder Orchester dirigiert, das ist alles sehr aufwendig. Und dazu kommt, dass man auch noch richtig jung sein muss. Ich war 32, als ich unbedingt bei Pierre Boulez einen Meisterkurs in Luzern machen wollte, aber ich war da schon zu alt – das ist unglaublich!

Man muss in der Regel schon die meisten Karriereschritte vor dem 30. Geburtstag gegangen sein. Richtig, sonst hat man keine Chance. Dabei glaube ich, dass man gerade für eine Führungsposition ein gewisses Alter braucht. Das merke ich auch an mir: Über die Jahre habe ich so viel Erfahrung gesammelt, dass ich das Gefühl habe diese Arbeit wird immer schöner, besser, tiefer und intensiver. Mich stört es deshalb, dass gerade viele junge Menschen in exponierte Positionen gepusht werden und auf einmal riesige Erfolge feiern, denn sie laufen Gefahr dann sehr schnell verbrannt zu sein. Gerade in diesem Beruf, denn der ist wahnsinnig anstrengend.

Was macht ihn so anstrengend? Die Proben. Einfach die Proben. Die Konzentration braucht extrem viel Energie. Ich muss ja alles hören, in Millisekunden muss ich da sein und mich auch genau artikulieren können – man muss einfach sehr wach sein, braucht so viele Sensoren auf einmal. Darum ist meine Wertschätzung für Kolleg*innen so unglaublich groß, wenn sie so lange mit einem Ensemble gearbeitet haben, dass das Vertrauensverhältnis und die Wertschätzung so hoch sind, dass sie kaum mehr einen Finger rühren müssen – was musikalisch dabei herauskommt, ist so stark! Darüber staune ich. Denn das hat im Vorhinein enorme Kraft erfordert. Gerade für Frauen kann das anstrengend werden, wenn sie Familie haben.

Allzu oft sind ja sie komplett zuständig für die Kinder, meinen Sie das? Genau. Simone Young hat zum Beispiel auch Kinder, aber ihr Mann war die ganze Zeit für die Familie da und hat ihr alles abgenommen. Das

braucht es aber auch. Man kann nur dann wirklich da sein vor einem Orchester, wenn man Zeit hat, um wieder zu Kräften zu kommen. Ich zum Beispiel liebe die Berge. Dieser Rückzug ist so wichtig für mich, das Tanken, Tanken, Tanken, und erst dann wieder raus zu gehen.

Wie ist das vorm Konzert – sind wirklich nur die Proben so anstrengend? Nein, der Moment vorm Konzert ist auch eine Wahnsinnsbelastung, zumindest für mich. Es konzentriert sich ja alles auf mich und darauf, was ich mache. Bevor ich aufs Podium gehe, denke ich manchmal: Oh Gott, warum mache ich das alles nur? Aber dann stehe ich da und dann öffnet sich diese Welt und alles ist vergessen, die Nervosität und Anspannung – die Kombination aus allem ist ein extrem starker und physisch wie geistig enorm intensiver Prozess. Mehr noch, als wenn man selbst im Orchester spielt. Wobei, als Bläser*in oder im Schlagzeug ist es vielleicht vergleichbar, weil die ebenfalls sehr exponiert sind und nicht wie Streicher*innen inmitten eines Schwarms auftreten und spielen können.

Macht es für Sie einen Unterschied, dass Sie das Publikum im Rücken haben? Total, das ist etwas Tolles, wie ich finde, was ich enorm genieße. Ich kenne ja auch die andere Seite, als Geigerin, aber möchte nicht mehr tauschen. Dieses Spüren hinter dem Rücken, was da passiert, ist großartig.

Wie kann man Dirigent*innen, vor allem marginalisierten Personen, den Weg in den Beruf erleichtern? Ich denke, das ist die Aufgabe des ganzen Bildungssystems. In Österreich sind wir mittlerweile so weit, dass sich die wohlhabenderen Menschen Privatschulen leisten und in den öffentlichen Schulen dann vor allem diejenigen versammelt sind, die aus prekären Verhältnissen kommen. Es gibt hier einfach diese enorme Klassengesellschaft von Anbeginn, und das ist einfach eine katastrophale Entwicklung, die sich in den letzten Jahren ergeben hat. Es gibt hier auch kaum Musikunterricht in den Schulen, oft wird einfach eine Kassette oder CD reingeschoben mit irgendwelchen Popsongs und dann singt man ein bisschen mit. Dieses ganze Bildungssystem ist so marode,

dass man, wenn man aus der unteren sozialen Schicht kommt, wirklich überhaupt keine Chance hat. Die Tochter des großen Dirigenten kommt natürlich aufs Musikgymnasium, ist bei Konzerten dabei, lernt alle kennen und hat Möglichkeiten, von denen andere nur träumen können.

Wie war das bei Ihnen? Nicht so. Ich habe mir meinen Weg selbst geebnet, aber es ist auch nicht jede*r so veranlagt. Ich bin da schon speziell, würde ich sagen, und natürlich trotzdem ziemlich privilegiert: Als Kind habe ich mit sieben Jahren Klavier und Geige spielen gelernt und bin in ein wahnsinnig tolles Jugendorchester gekommen, wurde enorm gefördert. Aber auch ich bin heute nicht die Chefdirigentin vom RSO, die in der Philharmonie auftritt.

Was müsste sich konkret ändern? Es müssen für alle Menschen dieselben Rahmenbedingungen geschaffen werden über einen sozialen und finanziellen Ausgleich. Also dass Kinder und Jugendliche zum Beispiel über die Schule die Möglichkeit bekommen etwa in Konzerte zu gehen und mit Künstler*innen zu sprechen – vor allem die Kinder, die sonst nicht den Zugang dazu hätten. Als nächstes braucht es niedrigschwellige Förderungen für Leute, die vielleicht den Meisterkurs oder Workshop nicht bezahlen könnten oder deren Eltern kein Geld haben für ein neues Instrument. Ich bin überzeugt, dass es da draußen ganz viel Talent gibt und dass wir gleichzeitig sehr weit davon entfernt sind, es zu sehen und zu entfesseln.

Sie denken da wahrscheinlich auch an diese Menschen als zukünftige Konzertbesucher*innen? Natürlich, warum haben wir denn so wenig Publikum? Weil ganz viele schlicht nicht wissen, dass diese Kunst existiert. Das fängt schon bei den Häusern an. Ich stehe meinetwegen vor dem Musikverein, und das Gebäude ist einfach zu. Ich meine, wie sollen sich Menschen dort begegnen? Denn darum geht es ja letztendlich: Diese Räume sollen Orte der Begegnung sein, des Dialogs und einer kulturellen Erfahrung, und das lässt sich nicht auf die Stunde vor und nach dem Konzert reduzieren, zu denen dann auch noch die Preise horrend sind. Wie soll das funktionieren?

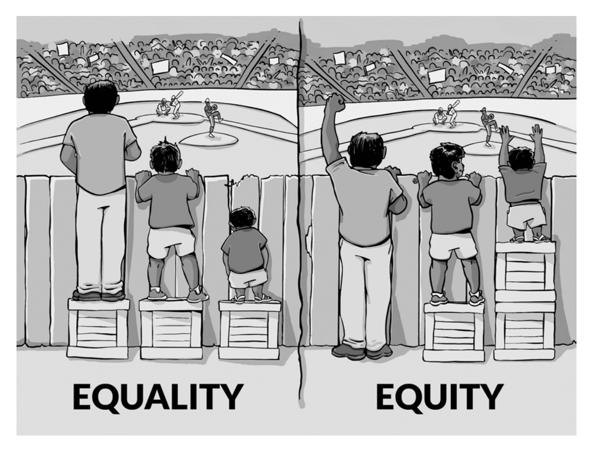
Das heißt, wenn sich die Konzert- und Opernhäuser mehr öffnen würden, und zwar nicht nur für den vormittäglichen angemeldeten Schulklassenbesuch, sondern generell zu begehbaren Räumen würden, dann wäre viel erreicht? Nicht unbedingt, aber sicherlich ansatzweise. Eine Rolle spielt auch, für wen wir spielen: Ich habe selbst ein sehr großes Anliegen, dass ich mit meiner und unserer Arbeit das gesamte Geschehen noch mehr öffne und mich nicht nur an ein kleines Publikum wende. Es reicht nicht, nur die zu bespielen, die sich zum achtzigsten Mal Beethoven anhören und dafür viel Geld bezahlen wollen, sondern wir sollten uns auch öffnen für künstlerische Einflüsse von außen und damit die Menschen ansprechen und repräsentieren, die bisher übergangen werden.

»Durch *weiße* Vorherrschaft definiert«

Brandon Keith Brown

Wo steht die klassische Musik aus Ihrer Sicht im Bereich der Gleichberechtigung? Es geht um Gerechtigkeit, nicht um Gleichheit. Es geht darum, allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zur Gesellschaft zu ermöglichen, unabhängig von ihrer sozialen Situation. Hier ist eine schöne Illustration, die den Unterschied zwischen Gleichheit und Gleichberechtigung verdeutlicht:

Abb. 1: Der Unterschied zwischen den Begriffen Gleichheit, Gerechtigkeit und Befreiung, Interaction Institute for Social Change; Illustrator: Angus Maguire



Wenn Gleichheit herrscht, bekommt jeder die gleiche Stuhlhöhe, egal ob man klein oder groß ist. Die kleinste Person auf diesem Bild kann jedoch nicht über den Zaun sehen – sie hat keinen Zugang zur Gesellschaft. Gleichheit bedeutet, dass die große Person keinen Hocker braucht, aber die kleinste Person den höchsten Hocker von allen bekommt. Bei der Gleichberechtigung geht es darum, dem Einzelnen die Mittel an die Hand zu geben, die er für den Zugang zur Gesellschaft benötigt. In der klassischen Musik gibt es keine Gleichheit.

Inwiefern? Rassifizierte Gruppen werden vom Publikum und von den Bühnen ausgeschlossen. Schwarze Musiker*innen erhalten nicht die gleichen Chancen und den gleichen Zugang zur Bühne oder zum Beruf wie *weiße* Musiker*innen in ähnlicher Lage. Sie sind mit Stigmatisierung und dem impliziten rassistischen Vorurteil konfrontiert, dass sie nicht gut genug sind. Dies gilt auch für die Hochschulbildung. Viele Schwarze klassische Musiker*innen sind frustriert und beschließen, in anderen Genres zu arbeiten.

Hat das auch mit einem Mangel an Kontaktstellen zu tun? Gewiss. *Weiße* sind nicht mit Schwarzen sozialisiert. In den USA leben oder arbeiten 75 Prozent der *Weißen* nicht in der Nähe von Schwarzen, was jegliche ihrer Annahmen über Rassismus verdächtig macht. In Europa, wo die Schwarze Bevölkerung weniger stark vertreten ist, ist diese Zahl natürlich viel höher. Wir stereotypisieren unbekannte Menschen in einer Weise, die nichts mit ihrer Lebensweise zu tun hat. Wenn *Weiße* weniger Kontakt zu rassifizierten Gruppen haben, füllen sie die *recognition gap* mit Stereotypen auf, also die kulturelle und identifikative Kluft (vgl. Foroutan 2019). Diese *recognition gaps* sind für Schwarze Körper extrem gefährlich. Sie führen zur Stigmatisierung des Anderen. Der große Soziologe Erving Goffman definiert Stigmatisierung als einen Prozess, der darin besteht, Identitäten und Unterschiede negativ zu qualifizieren (vgl. Dubet 2013, Lamont 2014).

Welche Folgen können diese *gaps* haben? Hinter diesen *recognition gaps* verbergen sich polizeiliche Brutalität – einschließlich Polizistenmorden

an Schwarzen –, systemischer Rassismus, implizite Voreingenommenheit, Ungleichbehandlung bei der Einstellung von Personal, segregierte Schulen und Städte. Am Arbeitsplatz gehört dazu auch die Ungeduld gegenüber Randgruppen (Black Indigenous People of Color, kurz BIPoC) und die mangelnde Bereitschaft, sich auf ein kulturelles Verständnis einzulassen. Schwarze Männer als wütend, furchterregend, bedrohlich, gewalttätig, schmutzig und gefährlich darzustellen, entspricht Stereotypen, die das *weiße* Publikum und die Musiker*innen in den Konzertsaal und andere *weiße* Räume tragen. Dass Schwarze eher Jazz spielen oder Gospelmusik singen, ist ebenfalls ein Stereotyp.

Vielleicht liegt die Verbreitung speziell in der Musik auch daran, dass viele klassische Musiker*innen in komplett *weißen* Umfeldern arbeiten? Klassische Musiker*innen können ihr ganzes Leben verbringen, ohne jemals mit einem*einer Schwarzen Dirigent*in, Komponist*in oder Kolleg*in zusammenzuarbeiten. Das führt zu der Stigmatisierung, dass Schwarze Musiker*innen nicht gut genug seien, dass wir unfähig seien. Wenn Schwarze Dirigent*innen vor ein Orchester treten, sind wir mit der Trägheit des Rassismus und der Stigmatisierung konfrontiert, die *weiße* Musiker*innen mit sich herumtragen. Dies hält Schwarze davon ab, sich mit dem Dirigieren und der klassischen Musik als Genre zu befassen, geschweige denn, sich um eine Stelle im Orchester zu bewerben. Diese Stereotypen und Vorurteile verhindern die volle Entwicklung und das Potenzial der Schwarzen Kunst in der westlichen klassischen Musik. Dr. Kenneth V. Hardy von der Drexel University erörtert die Auswirkungen von Stereotypen auf Schwarze Körper: Die Seele des eigenen Wesens wird fortlaufend durchbohrt, wenn das eigene Selbstverständnis von jemand anderem durch das definiert wird, was man selbst nicht ist, und nicht durch das, was man ist. Wer man ist, wird also zu einer Antwort auf eine Definition von außen, eine Reaktion auf etwas anderes (vgl. Hardy 2013). *Weiß* definiert also, wer ich in der Gesellschaft bin.

Wo sehen Sie die Ursache für dieses Problem? Stellen Sie sich die Gesellschaft als eine Zwiebel mit vielen Ringen vor. In der Mitte befinden

sich *weiße* Menschen, explizit *weiße* Männer. Diese *Weißen* definieren die Kultur. Sie bestimmen, was in der Gesellschaft wichtig ist. Sie bestimmen, wer dazugehört und was geschätzt wird, insbesondere in der westlichen klassischen Musik. *Weiße* sind standardmäßig die einzigen Schiedsrichter*innen in der westlichen Klassik. Sie bestimmen, wer am besten qualifiziert ist, um Zugang zu diesem Beruf zu haben, und wer erfolgreich sein sollte. Die *Weißen* bestimmen die Standards für das Spielen, Dirigieren, Singen und so weiter. Sie sind die Türsteher*innen und Geschmacksbildner*innen der westlichen klassischen Musik. Die westliche klassische Musik wird also durch die *weiße* Vorherrschaft definiert. Aber alle Gruppen wie Schwarze, Latinx und Asiat*innen haben ihr eigenes kulturelles Repertoire und ihre eigenen kulturellen Erzählungen.

»Kulturelles Repertoire« ist ein Begriff aus der Soziologie. Was bedeutet er in diesem Zusammenhang? Damit sind alle Informationen gemeint, die wir darüber aussenden, wer dazugehört und was in der Gesellschaft wertgeschätzt wird; wer dazugehört und wer nicht dazugehört. Kulturelle Narrative sind buchstäblich die Geschichte der eigenen Kultur und wie sie sich in der Gesellschaft manifestiert. *Weiße* Musiker*innen, Lehrer*innen, Gatekeeper*innen und Orchesteradministrator*innen dominieren die Branche mit ihrem kulturellen Repertoire. Sie müssen lernen, sich damit abzufinden, unbequem zu sein, und diejenigen entstigmatisieren, die außerhalb der Mitte der Gesellschaft stehen (*out-groups*). Sie müssen marginalisierten Gruppen den Zugang ermöglichen und sie befähigen, Kultur selbst zu definieren.

Sind sich *weiße* Menschen dessen bewusst? Ein großes Problem besteht darin, dass *Weiße* sich weigern, das Vorhandensein von Rassismus in der Gesellschaft und die Rolle, die sie dabei spielen, anzuerkennen. Wenn sie mit der Realität des Rassismus in der klassischen Musik konfrontiert werden, berichten *weiße* Verwaltungsangestellte, dass sie sich ›schämen, *weiß* zu sein‹ und sich ›unwohl fühlen‹. Es ist ihnen unangenehm, über *race* zu sprechen, und doch sind das die Leute, die mich einstellen kön-

nen. Mit meiner Geschichte als Aktivist ist es sehr schwierig, damit umzugehen.

Also muss früher oder später Macht im Allgemeinen neu verteilt werden. Klassische Musik kann weder meritokratisch noch demokratisch sein, weil alle Künstlermanager*innen, die meisten Verwalter*innen, Musiker*innen und Entscheidungsträger*innen *weiß* sind. Die *Weißen* definieren Kultur und Qualität. Wenn nur *Weiße* kulturelle Standards definieren, stehen Gleichheit und Meritokratie nie zur Debatte. Meritokratie bedeutet, dass die Besten immer an die Spitze der Gesellschaft aufsteigen. Gleichheit wäre nicht nötig, wenn es Meritokratie gäbe.

Können Sie das konkretisieren? Gleich ist nicht gleich ›gleich‹. Die *Weißen* legen die Standards für musikalische Exzellenz fest und ignorieren die Tatsache, dass Schwarze doppelt so hart arbeiten müssen, um nur halb so viel zu bekommen. Schwarze Spitzenleistungen auf dem eigenen Instrument werden die *Weißen* nicht dazu inspirieren, uns ernst zu nehmen, die Erfahrungen der Schwarzen in der Gesellschaft zu schätzen oder zu verstehen und unsere kulturellen Erzählungen und Repertoires zu würdigen. Die Meritokratie hat die Zahl der Schwarzen Orchestermitglieder mit fester Anstellung nicht erhöht. Meritokratie hat keine *weißen* Institutionen geschaffen, die erfolgreich Schwarze Dozent*innen für klassische Musik anziehen und einstellen. Meritokratie hat den Abstand zwischen Schwarzen und *Weißen* in der Gesellschaft nicht verringert. Wenn künstlerische Entscheidungen auf der Grundlage der kulturellen Narrative und Repertoires rassifizierter Gruppen getroffen werden, kommt man der wahren Gleichheit näher. Alle kulturellen Narrative und Repertoires sind gleichwertig.

Es gibt ja bereits Bemühungen in Richtung einer größeren Diversität. Was halten Sie davon? »*Diversity*« ist ein falsch verstandener Begriff. Ich verwende ihn oft im Gespräch mit *weißen* Menschen, weil sie damit etwas anfangen können. »*Diversity*« bedeutet wörtlich, »*to divert from whiteness*«, also vom *Weiß*sein abzulenken. Das *Weiß*sein ist das Zentrum, von dem sich Schwarze diversifizieren müssen. Warum kann man

nicht vom Schwarzsein diversifizieren? Vielfalt impliziert die Zentrierung des *Weiß*seins. *Weiß*sein, also *weiße* Kultur und *race*, wird sicher in der Mitte der Gesellschaft gehalten, während BIPoC ausgegrenzt werden; außerhalb des Zentrums bleiben. Uns wird kein Platz am Tisch eingeräumt, um über die Kultur in der westlichen klassischen Musik zu entscheiden. Vielfalt erfordert, dass rassistisch marginalisierte Gruppen vom *weißen* Zentrum der Gesellschaft abweichen, während sie die Normalisierung des *Weiß*seins akzeptieren, sich anpassen, aufrechterhalten und daran teilnehmen. Diversität normalisiert darin das *Weiß*sein.

Weil es die *Weißen* in der Mitte der Gesellschaft hält? Ja. Vielfalt dezentriert das *Weiß*sein nicht. Sie verschiebt das Zentrum der Gesellschaft nicht entsprechend den kulturellen Repertoires und Erzählungen der *out-groups*. Vielfalt erweitert nicht einmal die Mitte der Gesellschaft, um andere Gruppen hineinzulassen. Diversität erhält die *weiße* Vorherrschaft aufrecht. Auch wenn man vom Zentrum der Gesellschaft abweicht, bleibt das Zentrum immer noch *weiß*. Das ist weder gleichberechtigt noch gerecht oder fair. Warum sollte mein kulturelles Repertoire aus der Mitte der Gesellschaft ausgeschlossen werden? Wenn ich von der Mitte der Gesellschaft abweiche, wird meine Existenz marginalisiert. Das ergibt keinen Sinn. Wir sollten nicht nach *diversity* streben.

Was ist also die Alternative, in rein konzeptioneller Hinsicht? Rassistisch marginalisierte Gruppen müssen dafür kämpfen, das *Weiß*sein in der Gesellschaft zu dezentrieren. Unsere kulturellen Repertoires und Narrative sind wertvoll. Wir sind fähige Arbitrator*innen der westlichen klassischen Musik. Wir gehören dazu. Wir sind würdig. Wir verdienen es, dass man uns sieht, hört und anerkennt. Der nächste Punkt ist Akzeptanz. Das ist ein schwer zu verstehendes Konzept, besonders für Deutsche.

In Deutschland spricht man oft von ›Toleranz‹ … Mit ›Toleranz‹ kann man Dinge sagen wie: Ich toleriere Frauen am Arbeitsplatz, aber ich glaube eigentlich nicht, dass sie dort sein sollten.

- Ich toleriere türkische Menschen in der Gesellschaft, aber ich will sie nicht hier haben.
- Ich toleriere Schwarze, aber ich habe Angst, mich im Zug oder im Konzertsaal neben sie zu setzen. Ich fühle mich bedroht. Ich gehe über die Straße, wenn ich sie sehe. Ich habe Angst vor ihnen. Ich möchte nicht, dass sie in meiner Nachbarschaft leben.
- Ich toleriere LGBTQIA+-Menschen, aber ich halte ihre Lebensweise für falsch.
- Ich toleriere Muslim*innen, aber ich bin nicht mit ihrer Religion einverstanden.

›Toleranz‹ ist also ignorant? *Weiße* Deutsche geben sich damit zufrieden, einfach nur miteinander ›auszukommen‹, ohne Menschen zu akzeptieren, die anders sind als sie. Wir müssen Akzeptanz lernen. Wir müssen die Religion, die Kultur, die Sprache, die *race*, die ethnische Zugehörigkeit, die Nationalität, die sexuelle Orientierung, das Geschlecht, den sozioökonomischen Status und so weiter anderer Menschen als gleichwertig mit unseren eigenen akzeptieren. Die Globalisierung lässt Menschen in Windeseile um die Welt reisen. Ihre Kultur kommt mit ihnen. Die Deutschen haben eine Geschichte, in der sie nicht-deutsche Kulturen nicht wirklich willkommen geheißen haben. In Deutschland gibt es zum Beispiel kein Geburtsrecht – anders als in den USA –, was bedeutet, dass man selbst dann, wenn man in Deutschland geboren ist und die eigenen Eltern keine Deutschen waren, nicht unbedingt deutsche*r Staatsbürger*in ist; man muss die Staatsbürgerschaft beantragen.

Und das kann ein extrem nervenzehrender Prozess sein. Aber noch einmal zurück zum Punkt *diversity*: Wenn also zum Beispiel das Lucerne Festival ein ›diverses‹ Programm macht, in dem viele Schwarze Künstler*innen vertreten sind, dann ist das aus Ihrer Sicht oberflächlich und

nicht zielführend? Es ist vorübergehend. Es ist nicht von Dauer. Es ändert nicht die Herzen und Köpfe der *weißen* Menschen. Es überzeugt die *Weißen* nicht davon, ihren Platz in der Mitte der Gesellschaft mit rassifi-weiße zierten Gruppen zu teilen. Es erweitert die kulturelle Zugehörigkeit nicht auf Schwarze und andere rassifizierte Gruppen. *Diversity* trägt nicht dazu bei, die *weiße* Vorherrschaft aus der Mitte der Gesellschaft zu entfernen. Vielmehr verstärken diese Zurschaustellungen von ›Vielfalt‹ die Ausgrenzung von rassistisch marginalisierten Gruppen. Allerdings geben sie den *Weißen* ein gutes Gefühl und den Schwarzen Hoffnung. Hoffnung ist ein starker Motivator, aber sie ist oberflächlich, wenn die *Weißen* nicht dauerhaft strukturell und ehrlich darüber nachdenken, wie sie ihr Verhalten ändern können, um rassifizierte Gruppen einzubeziehen.

Aber *Weiße* haben dann das Gefühl, wenigstens irgendetwas zu tun, ihr Privileg für etwas Gutes zu nutzen. Ja, diese Veranstaltungen geben *Weißen* das Gefühl: Seht euch an, was wir getan haben, wir haben dieses Schild, wir haben diesen tollen Slogan, diese*diesen Schwarze*n oder andere PoC-Sprecher*innen – dieses diverse Orchester. Die Präsentation von Schwarzen bei solchen Veranstaltungen macht uns zu Wohlfühl-*Token* für *Weiße*. Letztendlich gibt es keine nachhaltigen Bemühungen, die kulturelle Mitgliedschaft auf BIPoC auszuweiten, die an diesen Veranstaltungen teilnehmen. Diese Gesten sind bedeutungslos. Das *Weiß*sein ist nach wie vor zentral für die westliche klassische Musik. Wir sollten unsere Energien bündeln, um uns für die Erweiterung des gesellschaftlichen Zentrums einzusetzen, um unsere kulturellen Repertoires und Narrative einzubeziehen, nicht nur die *weiße* Kultur. Die Kultur muss von den Schwarzen neu definiert werden, die am untersten Ende des Totempfahls stehen, insbesondere von den Afroamerikaner*innen, die als Nachkommen von Sklav*innen die einzigen unfreiwilligen Einwanderer*innen in den USA sind. Die *Weißen* müssen an der Seite der Schwarzen fleißig daran arbeiten, die Kultur der westlichen klassischen Musik neu zu definieren. Ihre Macht hat in der Gesellschaft die Oberhand.

Wie kann das funktionieren? Schwarze Körper können diese Arbeit nicht allein bewältigen. Das zehrt an uns. Wenn man Schwarze Körper in *weiße* Kultureinrichtungen steckt, verändert man nicht die Kultur, sondern man bricht uns. Das fordert einen psychologischen und physiologischen Tribut von Schwarzen Körpern. Es ist viel über die Verletzung Schwarzer Körper als Reaktion auf den Rassismus in der Gesellschaft geschrieben worden. In der Stressforschung wird der »*allostatic load*« gemessen, also die physiologische Reaktion des Körpers auf externen Stress durch die Gesellschaft. Der *allostatic load* ist bei Afroamerikaner*innen deutlich höher als bei *Weißen*. Er verstärkt Entzündungen im Körper, was zu einem früheren Ausbruch von Krankheiten wie Herzerkrankungen, Diabetes, Bluthochdruck, Nierenversagen, Asthma und bestimmten Krebsarten führt. Schwarze Frauen haben ein mehr als dreimal so hohes Risiko, bei der Geburt eines Kindes zu sterben, als *weiße* Frauen. Es ist erwiesen, dass keiner dieser negativen physiologischen Umstände genetisch oder durch den Lebensstil bedingt ist. Sie sind alle auf den Stress des offenen und systemischen Rassismus, das heißt der *weißen* Vorherrschaft, und die Zentralisierung des *Weiß*seins in der Gesellschaft zurückzuführen. *Weiße* teilen den Raum nicht mit anderen. Das ist nicht in ihrem Interesse. Gleichzeitig profitieren auch die Schwarzen von der Zentralisierung des *Weiß*seins.

Dies zu lesen, wird viele überraschen. Was meinen Sie? Ja, das klingt neu, weil man bisher wenig darüber nachgedacht hat. Aber es ist nicht im Interesse der Schwarzen, das *Weiß*sein zu dezentrieren. Wenn man versucht, das *Weiß*sein zu dezentrieren, kann man schnell seinen Job, seine Beziehungen, seine materiellen Ressourcen, seine Möglichkeiten, seine politische Macht und seinen Zugang zur Gesellschaft verlieren. Sie werden gecanceled. Wir profitieren von der Teilnahme an der Zentrierung des *Weiß*seins. Wir versuchen auf vielerlei Weise, Zugang zur Mitte der Gesellschaft zu finden, in Bezug auf Sprache, Bildung, Kultur, Heirat mit *Weißen*, Umzug in *weiße* Viertel – alles, um materielle und kulturelle Ressourcen zu erhalten. Diese Mittel werden oft unbewusst eingesetzt, um sich an die dominante *weiße* Kultur anzupassen. Das ist eine echte Zwickmühle. Rassifizierte Gruppen tun alles, was sie können,

um in der Mitte der *weißen* Gesellschaft mitzuspielen. Wir streben danach, Ressourcen und Möglichkeiten zu erhalten und nach *weißen* Maßstäben erfolgreich zu sein. Gleichzeitig kämpfen wir darum, unsere eigenen kulturellen Repertoires und Erzählungen zu bewahren. Es gibt eine Redewendung aus den Südstaaten: »*go along to get along*«, also »mitgehen, um mitzukommen«. Wenn man sein Wesen abstumpft, um in die *weiße* Gesellschaft zu passen, hat das gefährliche biologische Folgen für den Schwarzen Körper.

Aber trotz dieser Bemühungen gibt es im Bereich der europäischen klassischen Musik, insbesondere im Bereich des Dirigierens – Sie haben es vorhin gesagt – immer noch wenige Schwarze Musiker*innen, wenige Musiker*innen of Color, wenige Frauen. Warum ist das so? Auch hier wird die westliche klassische Musik von der *weißen* Gesellschaft, hauptsächlich von *weißen* Männern, bestimmt. Aus diesem Grund gibt es überwiegend *weiße* männliche Dirigenten, die Orchester leiten. Orchester sind ein Mikrokosmos der Gesellschaft. Obwohl die Berliner Philharmoniker vor kurzem ihre erste Konzertmeisterin gewählt haben, sieht man bei den Entscheidungsträger*innen überwiegend *weiße* Männer, die entscheiden, wer es verdient, wer es wert ist und wer geschätzt wird.

Dennoch gibt es Ausnahmen – Sie haben zum Beispiel 2012 den 3. Preis beim Dirigierwettbewerb von Sir Georg Solti gewonnen. Irgendwo scheinen sich dann doch Türen zu öffnen. Ich versichere Ihnen, dass ich doppelt so hart gearbeitet habe, um 402 Kandidat*innen auszustechen. Doppelt so hart zu arbeiten ist der einzige Weg, um als Schwarze Person erfolgreich zu sein, und es fordert einen erheblichen körperlichen und geistigen Tribut. Wettbewerbe können eine Karriere fördern. Aber genauso wichtig, wenn nicht sogar noch wichtiger, sind weiche Faktoren wie Eltern, die Musiker*innen sind und die die finanziellen Mittel haben, um die musikalische Ausbildung ihres Kindes zu unterstützen. Noch besser ist es, wenn die Eltern in einem Orchester spielen. Wenn man in einer Großstadt lebt und durch persönliche Beziehungen Zugang zur Musik hat, ist es einfacher, Zugang zu Proben zu

bekommen, Dirigent*innen und Musiker*innen zu treffen und möglicherweise Mentor*innen oder sogar Engagements zu bekommen. Die meisten Menschen mit dieser Art von Zugang sind *weiß* und können sich mit anderen *weißen* Dirigent*innen und Musiker*innen identifizieren. Es gibt eine automatische kulturelle und rassistische Wertung unter *Weißen*, was es für Schwarze schwierig macht, sich einzubringen. Ich hatte keine dieser Möglichkeiten. Dazu kommt noch: Wenn man gut aussieht, steht einem auch die Welt offen.

Viele Menschen würden dem widersprechen und sagen, dass körperliche Attraktivität in der Kunst keine Rolle spielt. Ja, das stimmt, vor allem in Bezug auf Frauen, um ehrlich zu sein. Der Phänotyp für Dirigentinnen ist blondes Haar und blaue Augen. Vor allem attraktive blondhaarige und blauäugige Frauen bekommen Chancen, weil sie dem Idealbild der Mitte der Gesellschaft entsprechen – so stellen sich *weiße* Männer eine Dirigentin vor, wie sie aussehen sollte. Es ist ein Beispiel dafür, wer in der Gesellschaft etwas wert ist und wer nicht. Das ist oft höchst undemokratisch. Ich muss hinzufügen, dass Frauen in mancher Hinsicht besser geeignet sind, Dirigent*in zu werden als Männer. Frauen haben oft eine Sensibilität und Intuition, die Männer nicht haben. Sie haben oft Zugang zu mehr emotionalen Mitteln, um Musik zu interpretieren.

Vermutlich ist das der Sozialisation geschuldet, die ihnen genau das beibringt: sich um andere zu kümmern, sensibel zu sein und ihre Gefühle zu zeigen … Aber zurück zu dem Privileg der körperlichen Attraktivität: Was wäre nötig, um das zu ändern? Es ist kompliziert. Der Mensch hat sich seit der Steinzeit sozial kaum weiterentwickelt. Wenn ein Unbekannter in deine Höhle kam, hast du ihn nicht auf einen Kaffee reingebeten. Du hast ihn weggejagt. Er war dir unbekannt. Die Menschen hatten Angst, dass er ihre Ressourcen, also Werkzeuge, Nahrung und so weiter, stehlen, dass der Unbekannte ihnen, ihren Kindern oder ihren Partner*innen Schaden zufügen oder sie im schlimmsten Fall sogar töten könnte. Vielleicht sprachen sie nicht einmal dieselbe Sprache. Wir fühlen uns am wohlsten mit Menschen, die sind wie wir, die unsere gemeinsame kulturelle Geschichte und unser Repertoire tei-

len. Alle anderen könnten als gefährlich stigmatisiert werden. Das zeigt sich darin, wer in unseren Orchestern und an unseren Arbeitsplätzen sitzen darf.

Und in Bezug auf die Frage bedeutet das: Man muss den Menschen beibringen, aus diesen alten Mustern auszubrechen? So in etwa. *In-groups*, also *Weiße*, müssen lernen, mit anderen, BIPoC oder *out-groups*, zusammenzuarbeiten. Aufklärung darüber, wie man die *weiße* Vorherrschaft in der Gesellschaft zerstören kann, hilft. Dazu müssen *Weiße* lernen, sich damit anzufreunden, unbequem zu sein – viele Schwarze auch.

Nicht so einfach in einem System, das, wie Sie sagen, von *Weißen* dominiert wird, oder? *Weiße* Menschen wissen, dass sie in der Mitte der Gesellschaft stehen, und kämpfen darum, dort zu bleiben. Sie haben keinen Grund oder kein Interesse daran, das Zentrum zu erweitern und andere hineinzulassen. Sie müssen die Empathie, das Bewusstsein und das Wissen entwickeln, um den Raum mit anderen zu teilen und für andere zu schaffen. Sie müssen rassifizierte Gruppen außerhalb der Mitte der Gesellschaft entstigmatisieren und ihnen völlig ungehinderten Zugang gewähren. Das würde die Gruppenzugehörigkeit neu definieren.

Das ist in Deutschland ein schwieriges Thema. Wenn jemand nach Deutschland kommt und die Sprache nicht spricht, hat er Pech gehabt. Wenn Sie in Deutschland Schwarz oder *of color* sind, ist es noch schlimmer. Das ist etwas anders als in den USA.

Dort gibt es keine Amtssprache, meinen Sie das? Das stimmt. Weil es ein Einwanderungsland ist. Deshalb kann man in den USA leben und sterben, wenn man zum Beispiel nur Spanisch oder Polnisch spricht.

Und Sie haben die amerikanische Staatsbürgerschaft per Geburt. Das stimmt. Wie ich bereits gesagt habe, kann man in Deutschland geboren werden und trotzdem nicht die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten. Es gibt eine Barriere, um Staatsbürger*in zu werden, besonders für

PoC. Es bestärkt die Ideologie, dass man nicht dazugehört. Es gibt enorme kulturelle und bürokratische Barrieren, um in Deutschland ein*eine gleichberechtigte*r Bürger*in zu werden – wenn das überhaupt möglich ist. Bildung ist auch keine Hilfe. Hochgebildete PoC kommen nach Deutschland, sind Ärztinnen und Ärzte, Anwälte und Anwältinnen, Professor*innen mit Doktortitel, werden aber von den *weißen* Deutschen, die die Arbeitswelt dominieren, ausgegrenzt und rassifiziert. Sie werden stigmatisiert, was sie oft daran hindert, vollwertige Mitglieder der Gesellschaft zu werden. Selbst wenn sie Deutsch lernen, den Einbürgerungstest bestehen und die deutsche Staatsbürgerschaft und/oder eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung erhalten, haben sie immer noch nicht die gleichen Chancen wie *weiße* Deutsche. Sie können ihr Potenzial nicht voll ausschöpfen. Es gibt viele gute Dinge an Deutschland und der deutschen Kultur. Die Deutschen haben die Möglichkeit, über ihre Geschichte nachzudenken und sie zu reflektieren, was in den USA nicht möglich ist. Aber in Deutschland ist der Zugang von Ausländer*innen zur Mitte der deutschen Gesellschaft eingeschränkt und behindert. Das ist völlig restriktiv, würde ich sagen.

Wie sieht es mit der westlichen klassischen Musik aus, ist sie Ihrer Meinung nach anderen Künsten hinterher? Nach dem, was ich studiert, gelernt und erlebt habe, ja. Sie ist am weitesten zurückgeblieben. Am weitesten fortgeschritten ist meiner Meinung nach der Tanz, insbesondere der moderne Tanz – er ist eine der offensten Kunstformen für Schwarze Körper. Im Gegensatz dazu ist die westliche klassische Musik die letzte Bastion der *weißen* Dominanz in der Kunst. Dies äußert sich auch in antiasiatischem Rassismus. *Weiße* Orchestermusiker*innen in Deutschland befürchten, dass ihnen ihre Ressourcen, also Arbeitsplätze und Geld, weggenommen werden – von anderen. Das ist aber ein Trugschluss, eine neoliberale Ideologie. Diejenigen, die in der Mitte stehen, denken, dass es nicht genug Ressourcen für alle gibt und dass sie die Einzigen sind, die Chancen verdienen. Sie bestimmen, wer in die Gesellschaft und Organisationen gehört, und sind stillschweigend oder übermäßig feindselig gegenüber Randgruppen. Und hier sind wir wieder in der Steinzeit.

Wenn nun also mehr Frauen gefördert werden, insbesondere in Führungspositionen und der musikalischen Leitung, ist das ein guter Schritt? Ich warte. Ich warte als afro-amerikanischer Mann. Ich warte darauf, dass in Deutschland in Stellenanzeigen gesagt wird, dass PoC bei der Einstellung bevorzugt werden, genauso wie sie es bei *weißen* Frauen tun. In vielen Branchen suchen jetzt alle nach Frauen, aber sie meinen in Wirklichkeit *weiße* Frauen. In den USA wird offener über *race* gesprochen. Es gibt auch sehr strenge rechtliche Konsequenzen gegen Rassismus am Arbeitsplatz und an öffentlichen Orten. Wenn man sich dort um eine Stelle als Musikdirektor*in bewirbt, verlangen viele Orchester inzwischen ausdrücklich eine Erklärung zu Inklusion, Gleichberechtigung und Zugehörigkeit. In einigen Städten liegt der Anteil der Afroamerikaner*innen bei 40 Prozent oder mehr. Das Orchesterpublikum bleibt aber *weiß*. Sie spielen nicht für ein potenzielles Schwarzes Publikum außerhalb des Konzertsaals. Orchester gehen nicht auf die Bedürfnisse von rassifizierten Gruppen in der Gesellschaft ein. Daher berichten viele Schwarze, dass sie sich bei Orchesterkonzerten nicht willkommen oder unwohl fühlen. Seit dem öffentlichen Lynchmord an George Floyd stehen die Musikdirektor*innen in den USA unter dem Druck, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie rassifizierte Gruppen außerhalb des Konzertsaals einbeziehen können.

In Deutschland spielen die meisten Orchester auch für ein weißes Publikum, aber einige bemühen sich zusehends, auch andere Publika anzusprechen. Dennoch sind es *Weiße*, die für *Weiße* spielen. Konzertsäle sind nach wie vor Räume der klanglichen *Weiß*heit. Das ist ein internationales Problem. Westliche klassische Musikinstitutionen müssen lernen, für Schwarze Menschen und PoC außerhalb ihrer Mauern zu spielen.

Hat die klassische Musik einen Einfluss auf die Gesellschaft, kann sie sie verändern? Klassische Musik hat definitiv die Macht, das Bewusstsein der Gesellschaft zu verändern und uns einander näher zu bringen. Wenn es uns gelingt, rassifizierte Gruppen zu entstigmatisieren und sie in die Konzertsäle einzuladen, werden *Weiße* lernen, sich mit rassifizier-

ten Gruppen zu sozialisieren. Wir alle haben doch die gleichen Gefühle. Ein Konzerterlebnis ermöglicht es uns, die gleichen Emotionen zur gleichen Zeit zu teilen. Dies ist eine gemeinsame emotionale Erfahrung, die wir in die Pause mitnehmen. Sie kann über den Konzertsaal hinaus auf die Straße getragen werden und sich positiv auf die Art und Weise auswirken, wie wir im täglichen Leben miteinander umgehen. So sehr die westliche klassische Musik auch polemisch ist und uns nach *race*, Klasse und Kultur trennt, kann sie doch ein mächtiger Katalysator sein, der die Gesellschaft zusammenbringt.

Was müsste geschehen? In anderen Ländern schaffen Schwarze klassische Musiker*innen ihre eigenen Ensembles und sichere Räume ohne *Weiß*sein, Rassifizierung und Stigmatisierung. Sie setzen sich für die Akzeptanz ihrer kulturellen Narrative und Repertoires in der westlichen klassischen Musik ein. In den USA gibt es das *Colour of Music Festival*, ein ganzjähriges Festival nur für Schwarze internationale klassische Musiker*innen. Es hat sich schnell zu einem internationalen Festival entwickelt. Dort haben Schwarze ihr eigenes Orchester, das zu dirigieren ich das große Privileg hatte – eine Erfahrung, die mich hat demütig werden lassen. In Abwesenheit der *Weißen* fühlten wir uns ganz und gar gesehen – das ist selten.

Warum fühlten Sie sich so gesehen, als keine *Weißen* da waren? Wir haben uns nicht für unser Schwarzsein entschuldigen müssen, indem wir uns der klanglichen *weißen* Vorherrschaft der klassischen Musik angepasst haben. Wir spielten hauptsächlich Schwarze Komponist*innen mit Schwarzen Solist*innen. Wir fühlten uns sicher. Wir wurden auf der Bühne nicht ausgegrenzt und zu Alibifiguren gemacht, wie es in *weißen* Orchestern oft der Fall ist. Wir hatten ein begeistertes Publikum aller *races* und Klassen. Ich fühlte mich geliebt, gesehen, würdevoll, selbstwertig, zugehörig, verdienstvoll und erfuhr immense Wertschätzung durch das Orchester und das Publikum. Ich ging gestärkt nach Hause, überzeugt davon, dass die Kraft von *Blackness* die *weiße* Welt der westlichen klassischen Musik verändern kann. Das Wichtigste war, dass wir ohne die Ablenkung durch das *Weiß*sein Musik gemacht haben.

Wissen Sie von solchen Räumen auch in Deutschland? Diese sicheren Räume in der klassischen Musik gibt es im deutschsprachigen Raum nicht. Deshalb habe ich angefangen, mein eigenes Ensemble zu gründen: *All the Black Dots*. Die Unterstützung von Ensembles wie meinem zeigt, dass Deutschland die Globalisierung und BIPoC in der westlichen klassischen Musik unterstützt. Es wird *weißen* westlichen klassischen Musikinstitutionen international zeigen, wie man PoC in den Mittelpunkt stellt und für Menschen außerhalb ihrer Mauern spielt.

Zusammenfassend lässt sich also sagen: *Weiße* sind die Gatekeeper, taste maker und Schiedsrichter der klassischen Musik. Sie definieren die Leistungsstandards. Sie gelten als am besten geeignet, um zu entscheiden, wer auf der Bühne und im Publikum repräsentiert wird und wessen Musik zu hören ist. Das ist ungerecht. Die *Weißen* müssen Schwarze als Gatekeeper und Geschmacksbildner in der klassischen Musik akzeptieren und ihnen Raum geben, und die Schwarzen müssen glauben, dass sie es verdienen. *Weiße* Gatekeeper der Branche müssen lernen, sich damit abzufinden, dass es eben unangenehm ist, über *race*, ihre Auswirkungen auf Schwarze Körper und die westliche Klassikindustrie zu diskutieren. Schaffen Sie jetzt Platz für ein neues Schwarzes Publikum und Schwarze Körper auf der Bühne.

Literatur

Ballard, Dawna/Allen, Brenda/Ashcraft, Karen/Ganesh, Shiv/McLeod, Poppy Lauretta/Zoller, Heather (2020): »When Words Do Not Matter: Identifying Actions to Effect Diversity, Equity, and Inclusion in the Academy«, in: Management Communication Quarterly 34(4), S. 590–616. https://doi.org/10.1177/0893318920951643

Dubet, François/Cousin, Olivier/Macé, Éric/Rui Sandrine (2013): »Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations«, in: Sociologie du travail Vol. 57, S. 144–146. https://doi.org/10.4000/sdt.1873

Foroutan, Naika (2019): Die postmigrantische Gesellschaft, transcript.

Hardy, Kenneth V. (2013): »Healing the Hidden Wounds of Racial Trauma«, in: Reclaiming Children and Youth 22, S. 24–28. Online

abrufbar unter: https://sfgov.org/juvprobation/sites/default/files/Documents/juvprobation/JPC_2014/Healing_the_Hidden_Wounds_of_Racial_Trauma.pdf (letzter Zugriff: 11.6.2023).

Lamont, Michèle/Beljean, Stefan/Clair, Matthew (2014): »What Is Missing? Cultural Processes and the Causal Pathways to Inequality«, in: Socio-Economic Review 12(3), S. 573–608. https://doi.org/10.1093/ser/mwu011

Das Patriarchat in Vollblüte: Lösungsansätze

Die Position des*der Dirigierenden ist als besonders exponierte Führungsposition nur ein Bereich, in dem sich systemische Ungleichbehandlung besonders deutlich zeigt. Diskriminierung findet schließlich nicht nur in diesem Kontext statt, und auch nicht nur in Bezug auf das Gender. Welche weiteren Kreise eine jahrhundertealte, in vielen Teilen unterdrückerische Tradition zieht, wird in diesem Kapitel besprochen. Wie sieht beispielsweise die Realität von queeren, von trans und nonbinären Personen im Musik- und Theaterbetrieb aus? Welche Folgen kann Diversifizierung haben, positive wie negative? Welche Probleme ergeben sich beim Durchdeklinieren einer Quote? Wer bestimmt noch immer den Diskurs und wie kann die Transformation in eine neue Richtung gelingen?

Über diese Fragen sprechen in diesem Kapitel Tsepo Bollwinkel Keele, 1. Solo-Oboe der Lüneburger Symphoniker und Fachperson für Diversität, Intersektionalität, Nord-Süd-Beziehungen und die diversitätsorientierte und machtkritische Begleitung von Kulturinstitutionen. Außerdem: Norbert Trawöger, Künstlerischer Direktor des Bruckner Orchester Linz, Intendant des Kepler Salon und künstlerischer Leiter der ersten oberösterreichischen KulturEXPO *Anton Bruckner 2024*, Beat Fehlmann, Intendant der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz, Heinrich Horwitz, Musiktheaterentwickler*in und Performancekünstler*in, und der Komponist und Schriftsteller Marc Sinan.

»Warum soll ich mir noch mehr *whiteness* angucken, noch mehr Heterosexualität?«

Tsepo Bollwinkel Keele[1]

Lassen Sie uns aus diskriminierungskritischer Perspektive über die Klassikszene sprechen. Der Ruf »Mehr Frauen an die Pulte« adressiert ja im Grunde nur ein Problem: nämlich Diskriminierung aufgrund des Genders einer Person. Wie sieht es aus, wenn wir intersektional denken? Ohje. Mein Seufzen ist die Antwort auf diese Frage. Nach meiner Wahrnehmung drückt sich die klassische Musik und sonst durchaus auch die gesamte Kultur- und Theaterszene davor, sich mit Machtkritik und Diskriminierung auseinanderzusetzen. Man spricht lieber von *l'art pour l'art* und denkt, man stehe da drüber, weil ja so und so viele Menschen aus verschiedenen Nationen in einem Orchester spielen und es eine Trompeterin gibt – damit ist das Thema aber nicht durch. Diese Selbstwahrnehmung ist eines der heftigsten Hemmnisse, diese Fragen überhaupt zu diskutieren.

Dabei gibt es ja Institutionen, die versuchen, etwas zu ändern. Das Lucerne Festival hat sich beispielsweise das Motto »Diversity« gegeben. Ja, es gibt Bemühungen, keine Frage. Keine Institution kann es sich leisten, nicht irgendeinen Blubb zu *diversity* auf ihre Webseite zu schreiben oder mit irgendeiner komischen Aktion zu beweisen, dass sie alles richtig macht. Es gibt darunter aber zu viele symbolische Aktionen, die nicht

1 Solo-Oboe der *Lüneburger Symphoniker*, forscht zu Diversität, Intersektionalität, Nord-Süd-Beziehungen und die diversitätsorientierte und machtkritische Begleitung von Kulturinstitutionen.

aus bösem Willen symbolisch sind, sondern aus einer großen Hilflosigkeit heraus.

Wie sieht es auf Seite der Künstler*innen aus, wenn wir von den Institutionen einen Schritt zurücktreten? Das ist auch zum Seufzen. Wir glauben diesen Unsinn ja genauso, dass Kunst für sich selbst stehen muss, und dass die Künstler*innenexistenz mit Leid verbunden sein muss, sonst kann es keine Kunst sein. Selbst wir supertoll tariflich abgesicherten, als Musikbeamte beschimpfte Orchestermusiker*innen glauben das. Wenn sich die Institutionen, in denen wir uns bewegen, diskriminierend verhalten, dann gehen nur sehr wenige von uns über ein leises Murren und Hinnehmen hinaus und sagen: Das lasse ich mir nicht bieten. Ich möchte andere Musik spielen oder sie auf eine andere Art spielen.

Hängt das für Sie mit der Art zusammen, wie Klassik organisiert ist? Ja. Wir sind in der Klassik im Feudalismus, wir haben ihn nie verlassen. Wir kombinieren den Feudalismus mit klassisch-liberaler Wirtschaftsförderung, und das ist das Schrecklichste. Wir schielen auf Zahlen und Geld und sind sehr neoliberal, aber gleichzeitig gibt es diese strenge Hierarchie von Intendanz und Chefdirigent nach unten. Da wird von oben nach unten getreten und von unten nach oben gebuckelt, da hat sich nichts geändert. Die wenigen, die das thematisieren, bleiben im Prekariat – in Projektorchestern, bei Projektveranstaltungen, in immer spezifischeren Spezialisierungen.

Warum ist das so, Ihrer Meinung nach? Die Ausbildungsinstitutionen, die genauso strukturiert sind, halten das wunderbar aufrecht. Es ist ein Mehrklang aus Strukturen, der diese museale Kunstform, die da klassische Musik heißt, im Status quo verharren lässt – selbst wenn ich noch immer davon überzeugt bin, dass diese Kunstform echt cool ist und es sich lohnt, dieses Zeug zu machen und zu hören. Aber wir bewegen uns kein Stück.

Ist ein Ansatz, Dirigentinnen zu fördern, dann überhaupt der richtige Weg? Ich glaube, aus allen Richtungen zu schießen, schadet nichts. Was immer dazu führt, dass wir endlich das Gespräch führen, schadet nichts – und Repräsentation ist wichtig. Ich habe noch einen Konzertmeister erlebt, der gesagt hat: Eine Chefdirigentin – nur über meine Leiche. Und der war nicht besonders alt und verstand sich als links; eine von mir sehr geschätzte Person, aber an dieser Stelle ist Schluss. Auf meine erstaunte Frage, warum das nicht geht, kam die Antwort: Alles geht ja nicht. Es geht nicht, Hierarchien aufzulösen. Es geht einfach nicht.

Liegt das Problem vielleicht genau da, in der etablierten Hierarchie, die der Orchesterarbeit und der Ausübung dieser Musik zumeist innewohnt? Ich denke, da spielen zwei Sachen zusammen: Ich komme aus dem Musiktheater. Meiner Meinung nach – mein Chefdirigent wird das anders sehen –ist der*die Dirigent*in die Person, die dieses unglaublich komplexe Zusammenspiel von ganz vielen verschiedenen Berufen, Gewerken, Anteilen auf der Zeitachse zusammenhält. Wenn ich schlechte Laune habe, sage ich: ein lebendes Metronom. Musiktheater ist heute extrem komplex, nicht nur in den Werken, sondern auch in der Art, wie sie auf der Bühne dargestellt werden. Neben des*der Dirigent*in gibt es noch eine zweite sehr wichtige Person, nämlich die Inspizienz – wenngleich es da das Problem des enormen sozialen und finanziellen Unterschieds zwischen beiden gibt. Die einen, die sichtbaren, dirigierenden, gelten als Kunstschaffende, die anderen, die unsichtbar per Funk agieren, dagegen ›nur‹ als Technikpersonal. So bekommen die einen die Anerkennung und die anderen für alles, was nicht klappt, den Anschiss. Wenn diese beiden Gewerke das aber gut zusammen hinkriegen, kann das gut funktionieren.

Und trotzdem bedarf es da einer gewissen Hierarchie. Ja, wenn die dirigierende Person eine schicke künstlerische Idee hat, bin ich auch durchaus bereit, das zu machen. Eine leitende Person, die den Stab in der Hand hat und dirigiert und das hoffentlich auch noch kann, ist super. Da kann ich uneingeschränkt sagen: Das ist dein Job, und es ist

mein beruflicher Ehrgeiz, das so gut wie möglich zu erkennen und da so gut wie möglich reinzupassen.

Manche Orchester spielen aber auch ohne Dirigent*in vorne. Und das habe ich selbst erlebt, auch bei großen Sinfonien. Das Größte, was ich einmal erlebt habe, war die *Alpensinfonie* ohne Person, die dirigiert. Das hat funktioniert, ist vom Aufwand her aber viel höher. Das geht nicht in der gleichen Produktionszeit wie üblich – in unserem täglichen Job, der vielfach besteht aus Musik fressen und wieder ausspucken, in Zeiten, in denen Häuser vor allem wirtschaftlich funktionieren müssen, dauert das schlicht zu lange.

Lassen Sie uns noch einmal zur Hierarchiefrage zurück. Gerade Dirigenten wurden in der Vergangenheit – und werden teilweise noch immer – als Genies betrachtet, die der Kunst dienen und denen zwischenmenschlich und in ihrem Führungsstil quasi alles erlaubt ist. … und das ist ein Problem, weil es nicht respektvoll ist. Dieser Geniekult, in den wir alle hineinerzogen wurden als Künstler*innen im europäischen Kulturkontext, und die damit verbundene Idealisierung sind schädlich, und wir sollten das hinter uns lassen. Mozart war ein Zuarbeiter, ein Auftragsarbeiter, halb angestellt, halb selbstständig. Den Kult um seine Person haben seine Erb*innen veranstaltet und seine Nachwelt hat ihn mit Begeisterung mitgemacht. In eine Zeit, in der es sehr Richtung Individualismus geht, passt das natürlich wunderbar hinein. Das führt dazu, dass auch heute meine Kolleg*innen einem angeblich genialischen Tyrannen lieber folgen als einem Menschen, der sagt: Diese Stelle klappt nicht, ich nehme das mit in die Werkstatt und komme morgen mit einem Lösungsversuch. Würden wir uns vom Glauben an das Genie verabschieden, wären ganz andere Gespräche möglich – und auch eine ganz andere Kunst.

Müssten wir dann auch den Kanon überdenken? Ich habe den großen Impuls zu sagen: Lass uns zum einen schauen, was die Leute brauchen und wollen. In unserem kleinen Haus habe ich deutlich den Eindruck, dass die Leute Operette wollen, und zwar auch die jüngeren. Und wem

will ich's verdenken, in dieser Zeit einfach mal Spaß zu haben und einen schönen Abend zu erleben? Daran ist nichts Schlimmes. Operette kann auf eine Art gemacht werden, die zeitgemäß – auch machtkritisch – ist und trotzdem Spaß macht. Nur gibt es dafür keine Erwähnung in der Opernwelt und keine Bonbons für Intendant*innen-Egos. Wir sollten uns zum anderen aber fragen: Wie viele erreichen wir nicht mit unserer Kunst? Mindestens 20 bis 25 Prozent der Bevölkerung sind rassifiziert oder migrantisiert und die kriegen wir nicht, indem wir einmal im Jahr eine Truppe einkaufen, die etwas macht, das wir ›exotisch‹ finden, oder indem wir mal ein Stück auf Türkisch machen. Ich glaube, und das merke ich, der ich selbst rassifiziert und migrantisiert bin: Auf den Großteil davon habe ich keine Lust, ich gucke lieber Netflix.

Warum ist das so? Das liegt daran, dass meine Welt, meine Wahrnehmung, meine Themen da nicht vorkommen. Wir brauchen nicht unbedingt Schauspieler*innen oder Sänger*innen of Color, sondern andere Themen. Warum soll ich mir noch mehr *whiteness* angucken, noch mehr Heterosexualität? Damit werde ich draußen ununterbrochen genervt und frage mich: Wo sind wir? Ich glaube, das geht mit neuen Stücken, aber auch mit alten. Auch Telemann kann heute zu mir sprechen, immer noch. Ich erlebe uns da als total fantasielos, übervorsichtig und vorurteilsgetrieben.

Sie kritisieren dabei nicht nur das, was auf der Bühne und dahinter passiert, sondern auch die Räume, in denen sich die Zuschauer*innen bewegen. Was meinen Sie konkret? Die gängigen Theater und Säle sind keine einladenden Räume für die, die an den *margins* sind. Wenn ich ein bestimmtes finanzielles Niveau im Ausdruck meiner Kleidung nicht halten kann, werde ich spüren, dass ich nicht willkommen bin, und wer tut sich das gerne an? In diese üblichen Foyers reinzugehen, in diese erhabene Architektur, das ganze Glanz und Gloria, was so sehr Macht repräsentiert, erinnert Marginalisierte vor allem an gesellschaftliche Ohnmachtserfahrungen. Ich kenne Macht nur als Macht, die mich unterdrückt – und das macht keinen Spaß. Dabei haben Menschen doch ein Recht auf diese Kunst.

Wenn wir aus dieser Perspektive schauen: Ist eine diskriminierungsfreie Klassik überhaupt möglich? Was bräuchte es dazu? In den Werken und in der Ausübung dieser Kunst gibt es unendlich viel, was diskriminiert, und das gilt es zu dekonstruieren. Das beziehe ich nicht nur auf das, was ich da auf die Bühne bringe, sondern auch darauf, wie es klingt. Ich kann einen wagnerischen Rausch ganz platt einfach so dahin machen, oder ich kann dieses irrwitzige Gewirbel im Walkürenritt auch etwas langsamer spielen, dass ich das als hörende, zusehende Person mal mitkriege – das meine ich mit Dekonstruieren: alles mitkriegen. Dass einem beim Zusehen klar wird, was da für Ungeheuerlichkeiten passieren – und dass das nicht alles passiert, weil die Figuren böse sind oder weil Wagner ein schlimmer Hund war, sondern weil wir, die Kunstmachenden, die Kunstkonsumierenden systemisch so drauf sind und dass die Situation heute kein Stück anders ist. Bei manchen Werken ist das freilich einfacher als bei anderen. Aber so bekommen wir als hörende und produzierende Personen die Gelegenheit, unsere Bilder zu überprüfen und danach hoffentlich in den Mülleimer zu schmeißen.

»Man ist offenbar zufrieden mit dem Elfenbeinturm«

Folkert Uhde[1]

Wenn Sie an das Thema Gleichberechtigung im Kontext der klassischen Musik denken, was fällt Ihnen dazu ein? Bezüglich Männer und Frauen?

Sagen wir: Bezüglich *weißer* cis-hetero-Männer und allen anderen? Da muss man eigentlich nicht drüber sprechen, dass es da ein Missverhältnis gibt. Egal wo der Blick hinfällt: Die Welt der Klassischen Musik ist krass dominiert von mehrheitlich älteren, *weißen* Männern, besonders bei Dirigenten, aber auch in den Leitungen der Institutionen. Ein Bild, das mir sofort einfällt, das aber irgendwie immer noch stimmt: der damals schon ältere Herbert von Karajan, die jugendliche Anne-Sophie Mutter und die bis auf die Klarinettistin Sabine Meier ausschließlich männlichen Berliner Philharmoniker. Man kann sich das auf YouTube anschauen: eine unfassbare Inszenierung männlicher Dominanz, die durch die jugendliche Geigerin umso stärker wirkt. In den 70er Jahren hat das nur niemand bemerkt, heute wirkt es fast unfassbar. Obwohl die Machtrealitäten vielerorts immer noch ähnlich sind. Das gilt auch für die Inszenierung von Sponsoren, zuletzt bei den Salzburger Festspielen, denen ein über 80-jähriger Schweizer Unternehmer ein Festspielzentrum schenkt. Die Schlagzeile bezog sich auf den ›Ausfall russischer Sponsoren‹. Kein Wort darüber, warum das russische Geld

1 Leitung *Köthener Bachfesttage* und *Montforter Zwischentöne,* Mitbegründer und Gesellschafter des *Berliner Radialsystems.*

fehlt und von wem es aus welchen Gründen kam. Die Klassische Musik tut immer so unschuldig, dabei bricht die Realität immer mehr in den geheiligten Kosmos des Schönen ein: Kritik an russischem Geld, Gendergerechtigkeit, Aktionen von Klimaaktivist*innen, die Liste wird täglich länger.

Und gleichzeitig spiegelt es sich nicht in der Kunst? Die klassische Musik ist einer der wenigen gesellschaftlichen Bereiche, in denen sich noch sehr wenig tut in Bezug auf aktuelle gesellschaftliche Debatten. Man ist offenbar zufrieden mit dem Elfenbeinturm, dabei verändert sich die Welt um uns herum rasant – und es gäbe vielfältige Möglichkeiten, organisatorisch wie künstlerisch Dinge zu verändern.

Warum ist das so? Also begründet wird das oft mit dem Publikum. Im Sinne von: Das Publikum ist noch nicht so weit, die wollen nicht damit konfrontiert werden. Ich glaube, dass diese Annahme künstlerischen Entscheidungen oft vorgeschoben wird und man andere Möglichkeiten gar nicht in Betracht zieht.

Also auch in Bezug auf das Repertoire, das Dirigent*innen und Orchester immer und immer wieder aufführen? Ja, wenn man sich zum Beispiel anschaut, wie Karrieren von Dirigent*innen verlaufen, dann ist total klar, dass man bei einem kleinen Orchester anfängt als Assistent*in von irgendwem anders, und wenn man selbst Chef*in ist, muss man sehen, dass man sich ein möglichst großes Repertoire draufschafft, das einem für den nächsten Karriereschritt nützt. Eine Uraufführung nützt da wenig, aber ein Mahlerzyklus sehr wohl, ein Bruckner- oder Beethovenzyklus sowieso – einfach um das ins Portfolio zu schreiben. Das wird als künstlerische Entscheidung verkauft, aber es führt die Institutionen an ihre Grenzen, weil sie oft zu klein sind für solche Projekte. Und das verhindert künstlerische Weiterentwicklungen.

Das Ziel ist es also, sich hochzuarbeiten zu den größeren und größten Häusern und Orchestern – und da sind diese Zyklen dann machbar? Viele möchten den nächsten Anschlussjob, das noch größere und besse-

re Orchester, das größere Haus, das noch bessere Repertoire. Wenn man seine Zeit stattdessen damit verbringt, nach herausragenden Werken von Komponistinnen zu forschen, zum Beispiel, dann wird man nicht weit kommen in diesem System.

Warum gibt es nach wie vor so wenige Dirigentinnen auf den wichtigen Positionen, was denken Sie? Ich denke, manchmal hat es strukturelle Gründe – zumindest werden die vorgeschoben. Vor einigen Jahren war ich in der Jury für einen Musikwettbewerb, mit etwa 45 anderen. Darunter waren fünf oder sechs Frauen, vielleicht waren es auch sieben, aber auf jeden Fall ein krasses Missverhältnis. Ich sollte Feedback geben und habe geschrieben: So, wie ihr eure Jury zusammensetzt, gefährdet ihr eure eigene Förderung. Die Kollegin, die dafür zuständig war, war sich dessen total bewusst, sagte aber, es sei so schwierig, Frauen zu finden, die für zwölf Tage dort sitzen wollten. Sorry, aber das war so schlecht bezahlt, dass ich auch keine Lust gehabt hätte, die ganze Zeit vor Ort zu sein. Viele derjenigen, die das trotz der schlechten Bezahlung machen, haben es gern getan, weil sie sich gerne in einer Machtposition sehen, und weil sie nicht auf die 150 Euro pro Tag angewiesen sind.

Was wäre die Lösung? Ändert diese Strukturen, lasst euch was anderes einfallen. Da wurde die Struktur als Hinderungsgrund genannt, dass es zu wenige weibliche Jurymitglieder gibt. Das ist auch in anderen Bereichen so, und ich finde es bemerkenswert. An vielen Orten – wie in diesen Wettbewerben – sitzen eben oft hauptsächlich Männer und sie bleiben sitzen, machen nicht für Jüngere Platz – und schon gar nicht für Frauen. Die meisten Chefdirigenten hören nicht auf, auch nicht jenseits der 80. Und das wird dann oft auch noch als Alterswerk verklärt. Anstatt einzuladen, zu fördern, zu teilen, Jüngeren eine Chance zu geben.

In Bezug auf das Dirigat auch? Eines der Probleme ist, dass es ein weitverbreitetes Missverständnis gibt, was das Dirigieren leisten soll, was diese Position eigentlich bedeutet. Gelesen wird sie landauf, landab als Machtposition und wird auch entsprechend bezahlt. An mittelgroßen Häusern geht der GMD nicht unter Bundesministergehalt nach Hause,

und das in Festanstellung ohne die zahlreichen Mucken, die noch dazu kommen. Weder Macht noch Geld wird gerne geteilt.

Sie haben sich viel mit der Frage beschäftigt, was das Konzert für ein Umfeld ist, welche sozialen Interaktionsfelder es gibt, warum es die Form hat, die es heute hat. Was denken Sie: Was soll Dirigat leisten? Die Position des Dirigenten ist im 19. Jahrhundert entstanden, aber nicht im Sinne der Funktion der musikalischen Leitung, sondern vor allem mit dem Auftrag: Wie bekomme ich Aufmerksamkeit für die Musik? Im Grunde ist das Dirigat als Zirkusnummer entstanden. Da gab es vor allem Männern, die teilweise mit der Notenrolle in der Hand den Takt geschlagen haben – bei Beethoven gab es das noch gar nicht, diesen gestandenen, gestaltenden Maestro. Bei der Uraufführung der 9. Sinfonie gab es den Chormeister – der Chor stand vor dem Orchester, und der Chormeister vor dem Chor, und das Orchester wurde vom Konzertmeister geleitet. Es ging bei der Idee eines virtuosen Genies vor dem Orchester am Ende um Konzertperformance und Aufmerksamkeit für das Konzert. Heute denke ich oft, dass dieses Dirigieren zu den am meisten missinterpretierten Tätigkeiten der Weltgeschichte zählt. Die meisten Leute, die darüber streiten, haben gar keine Ahnung, worum es da eigentlich geht.

Was müsste denn passieren, damit es für Frauen und anders marginalisierte Menschen leichter wird, am Dirigierpult eine Karriere zu machen? Man kommt wahnsinnig schnell zu systemischen Schwierigkeiten, wenn man über diese Frage nachdenkt. Verantwortungsteilung ist beispielsweise ein Aspekt: Wie kann es sein, dass Leute, also Orchestermusiker*innen, 30 Jahre ihres Berufslebens auf dem gleichen Stuhl sitzen? Ich habe die naive Vorstellung, so einen Laden vollkommen umzuorganisieren, wissend, dass das nicht geht im deutschen Orchesterbetrieb. Das wäre schon spannend.

In welche Richtung ginge denn diese Umorganisierung? Die ideale Form aus meiner Sicht wäre analog zu einem Fußballverein, wo es eine ganz kleine Spitzenmannschaft gibt, die Bundesliga oder Champions

League spielt, also die besten, die es gibt. Die können von mir aus auch viel Geld verdienen, aber wenn sie nicht mehr die besten sind, dann hören sie auf und werden Trainer oder etwas anderes. Ein solches Orchester hätte eine gigantische Fanbasis durch viele Education-Projekte und eine eigene Musikschule. Es würde für eine eigene Crowd sorgen. In den Strukturen, wie sie heute sind, hätte ich gar keine Lust zu arbeiten. Ich will meine Zeit nicht mit schlecht gelaunten, aber gut bezahlten Menschen verbringen, die die ganze Zeit meckern. Ich gehe auch nicht mehr in solche Konzerte, und wenn, dann finde ich es nicht gut oder engagiert genug.

Was erwarten Sie denn? Wenn ich da sitze und weiß, da gehen im Jahr 10 oder 20 Millionen Euro an Subvention rein, dann erwarte ich Spitzenleistung und nicht: Wir waren heute nicht in Form, denn wir konnten das Brötchen in der Kantine nicht ganz aufessen. Das hängt vielleicht auch damit zusammen, dass die Orchester zu wenig Probezeit haben, aber das ist mir alles egal, wenn ich da sitze, dann will ich ein top Ergebnis haben.

Müsste aus Ihrer Sicht mehr finanzieller Druck her, damit die Orchester engagierter spielen? Ich war letztens im Covent Garden und war schwer begeistert, auf was für einem Niveau die da Musik machen. Ich konnte von meinem Platz in den Orchestergraben gucken, und was ich da gesehen habe, war die reinste Freude. Natürlich hängt das mit dem anderen System zusammen – die haben mehr wirtschaftlichen Druck, wie alle Orchester außerhalb Deutschlands. Das Concertgebouw Orchester in Amsterdam macht superviel Education, die haben eine riesige Fundraising-Abteilung und müssen sich alle vier Jahre um einen neuen Subventionszyklus bewerben und viel mehr Geld selbst einspielen. In Deutschland ist man dagegen quasi verbeamtet, wenn man das Probespiel geschafft hat. Es gibt kaum Druck weder individuell, noch institutionell. Irgendetwas dazwischen wäre vielleicht ganz schön, aber es braucht auf jeden Fall mehr Herausforderung.

Sie haben elf Jahre lang für ein freies Orchester das Management gemacht. Wie sieht es denn da aus, da haben die Orchester ja wesentlich größeren Druck? Die stehen unter extrem wirtschaftlichem Druck, auch einfach, um alle bezahlen zu können, da hängen ja Existenzen dran. Was die Förderanträge angeht, gibt es da aber einen komischen Turnaround: Wenn ich nur Geld kriege, weil ich mich mit bestimmten Themen befasse, wenn es nur künstlerische Berechtigungen gibt, weil es entsprechende Fördertöpfe gibt – da wird das eine gegen das andere ausgespielt. Ein Weg dazwischen wäre gut, zwischen Sicherheit und gefordertem Engagement.

Braucht es denn überhaupt noch Dirigent*innen? Nun, je mehr Leute es werden im Orchester, desto schwieriger ist es, sich demokratisch zu einigen. Natürlich braucht es eine Art von Leitung. Aber das Bild, das viele in den Köpfen haben, viele Kulturjournalist*innen und auch Politiker*innen, ist das eines starken Mannes, der den Betrieb zusammenhält. Es gibt dieses Wort: Orchestererzieher. Ich habe noch nie gehört, dass jemand »Orchestererzieherin« sagt, wahrscheinlich, weil das sofort nach Kita klingen würde in den Ohren vieler Leute. Es gibt mehrere bekannte Dirigenten, denen zugeschrieben wird, sie seien gute Orchestererzieher. Das passt insofern nicht mehr in die Zeit, weil wir mittlerweile ein völlig anderes Verständnis haben von Hierarchien und der Organisation von Arbeit …

… während Orchester extrem hierarchisch organisiert sind, nach wie vor. Ja, da gibt es eine durchdeklinierte Rangordnung, eine Hackordnung, ein Autoritätsgefälle. Es ist nicht nur ein hierarchischer Sprung zwischen Dirigent*in und Musiker*in, sondern auch innerhalb: zwischen Konzertmeister*in und Vorspieler*in und stellvertretendem*stellvertretender Vorspieler*in – manche haben in der Tat 30 Jahre lang denselben Nachbarn oder dieselbe Nachbarin am Pult. In freien Orchestern ist es dagegen üblich, dass man die Position tauscht, nicht nur mit Blick auf unterschiedliche Verantwortungsübernahme, sondern auch, um frisch zu bleiben. Man hat ein völlig anderes Bild, man hört ein völlig anderes Bild. Ob vorne nun ein Mann oder eine Frau steht,

darauf kann man die Frage nicht beschränken. Wir haben es einfach mit seltsamen, wahnsinnig verklebten Strukturen zu tun.

Wo sehen Sie die Klassik in 30 Jahren? Die wird ganz schön zusammengeschrumpft sein. Das ist für mich überhaupt keine Frage.

Warum? Weil es inzwischen ganz viele Ansätze gibt, Dinge anders zu machen, und trotzdem passiert da, wo richtig viel Geld unterwegs ist, quasi nichts.

Was müsste denn passieren? Hierarchien sind auf der einen Seite wichtig, auf der anderen aber extrem überkommen. Viele Leute spüren das. Wir brauchen eine größere Offenheit: Beim Bachfestival in Köthen probiere ich zum Beispiel, den experimentellen Spirit, der Bachs Arbeit geprägt hat, zu übertragen. Bach hat daran gearbeitet, neue Klänge zu finden, neue Instrumente zu erfinden.

Was bräuchte es denn, um das in die Gegenwart zu übersetzen? So etwas wie eine künstlerische Forschung vielleicht. Das ist nicht besonders karrierefördernd, leider, und auch nach wie vor im Feuilleton nicht besonders beliebt. Da werden weniger die Experimente angeschaut, sondern lieber zum 100.000. Mal eine Rezension vom immergleichen Stück geschrieben. Auch dort wird man nicht kreativ. Viele Redaktionen haben außerdem nur noch eine*n Kulturredakteur*in. Vielleicht interessiert es auch wirklich niemanden.

Da stellt sich aber die Frage, ob es wirklich am Gegenstand liegt oder nicht vielmehr an der Art und Weise, wie darüber gesprochen wird. Das kann sein. Klassisch Musikkulturinteressierte sind immer noch weitestgehend geprägt von der Repräsentationskultur, die ihre Ursprünge im 19. Jahrhundert hat – da war die Klassik Distinktionsmerkmal für die aufstrebende bürgerliche Gesellschaft. Alle, die lesen und schreiben konnten, hatten ein Konzert-Abo. Das ist nach und nach erodiert, heute gibt es das fast gar nicht mehr, weil dieses gesellschaftliche Konstrukt zusammengebrochen ist. Die Gesellschaft ist viel ausdiffe-

renzierter, und wir müssen auch im Musikbereich ausdifferenzieren, um diese unterschiedlichen Gruppen ansprechen zu können.

Es gibt eine Studie von Martin Tröndle, die »Nicht-Besucherforschung«. Da geht er der Frage nach, was eigentlich diejenigen ausmacht, die dem Konzert fernbleiben, und findet heraus, dass es bei der Besucher*innengewinnung vor allem darum gehen muss, Nähe zu erzeugen, und das auf allen Ebenen. Verpasst die Klassik das? Was die klassische repräsentative Hochkultur macht, ist das Gegenteil von Nähe erzeugen: Da ist der Star, möglichst viel Hochglanz, Podest und tolle Beleuchtung, in dem Willen, bewundert zu werden. Da sind wir wieder beim Bild des*der Dirigent*in. Dieses auf dem Sockel stehen – darauf habe ich persönlich einfach keine Lust mehr.

»Das patriarchale System ist unser Hauptproblem«

Norbert Trawöger[1]

Was halten Sie von der Forderung »Mehr Frauen an die Pulte«? Wir schreiben das Jahr 2022. Ich finde es beschämend, dass wir im Zusammenhang mit weiblichen Führungskräften überhaupt noch darüber sprechen müssen. Wenn ich auf unser Orchester, das Bruckner Orchester Linz, blicke, sehe ich, dass wir auf Musiker*innenseite mittlerweile fast ausgeglichen sind und nur noch einen kleinen männlichen Überhang haben – was sich sehr bald ändern wird, da an den Hochschulen weitaus mehr Frauen ausgebildet werden. Das Hauptproblem liegt auf der Führungsebene.

Gleichzeitig gibt es große Widerstände. Das patriarchale System ist unser Hauptproblem. Jetzt werden Männer nervös und fangen an, sich auf mangelnde musikalische Qualität und Erfahrung zu kaprizieren. Sie implizieren, das sei das eigentliche und selbstverursachte Problem bei den Frauen. Sie bräuchten dies nur selbst beheben, dann seien sie im Spiel.

Woher kommen diese Widerstände? Das Patriarchat ist noch in Vollblüte, da brauchen wir uns nichts vorzumachen. Dass Jurys und Auswahlkommissionen in der Not fast immer auf einen Mann zurückgreifen, ist ganz tief in den Knochen drin. Es ist ein unglaublich langer Weg,

---

1 Künstlerischer Direktor *Bruckner Orchester Linz*, Intendant *Kepler Salon*, künstlerischer Leiter der *KulturEXPO, Anton Bruckner* 2024.

den wir da vor uns haben. Wir sind zwar im Jahr 2022, aber bei vielen Männern und im System ist das noch nicht angekommen. Frauen in Führungsrollen müssen Supermänner sein, um die Legitimation zur Führung zu erlangen.

Sie sind lange Intendant des Kepler Salons und haben viele Abende programmiert. Haben Sie dort bei sich selbst entsprechende Mechanismen beobachtet? Häufig sind Männer, die man anfragt, diejenigen, die innerhalb eines Telefonates zu kriegen sind. Man ruft sie an, gibt Auftritt, Termin und Honorar durch, das passt, sie sind gesetzt. Vielleicht passiert das aus einem über Jahrhunderte geübten und gelebten Selbstverständnis heraus. Bei Frauen habe ich dagegen die Erfahrung gemacht, dass sie viel mehr nachfragen. Das wird oft als Zaudern ausgelegt und braucht vielleicht noch einen zweiten Anruf, mehr Tiefgang, man muss sich als Verantwortlicher ein bisschen mühen. Dieses Zaudern ist meist kein solches, sondern vielmehr ein Erfassenwollen – und das ist sehr wertvoll: Was passiert denn da genau, worauf lasse ich mich ein? Ganz anders als Männer, die einfach sagen: Okay, da kann ich mein Gefieder aufschlagen.

Würden sich das Musikmachen und die Musiklandschaft verändern, wenn im Bereich Dirigat mehr Gleichberechtigung normal wäre? Sicher würden die Arten des Musikmachens noch vielfältiger werden. Was suchen wir denn? Starke Persönlichkeiten mit starken Positionen und ausdrucksstarker Musik – am Ende suchen wir das Individuelle in der Kunst. Wir sind fixiert auf das Sonderbare, Ungewöhnliche. Warum gehe ich ins Konzert? Um von einer Energie erfasst zu werden, einer Kraft, Ratlosigkeit, Erhabenheit, Irritation, Verstörtheit. Aber noch interessanter fände ich die Frage, wie sich die Landschaft bei mehr weiblichen Führungskräften hinsichtlich des Klimas, der Atmosphäre und der Struktur verändern würde.

Müssen wir das Konzept Dirigat grundsätzlich neu denken? Das ist eine große Frage. Wenn ich eine Bruckner-Sinfonie spiele, dann brauche ich vermutlich jemanden, der*die das anleitet – das Setting, dass

jemand da vorne steht, wo man am besten hört und gesehen wird – wobei selbst über das kann man nachdenken. Wir spüren langsam, aber sicher, dass die Dinge sich ändern und auch geändert werden können. Wer weiß denn, ob Orchester übermorgen noch die Rolle spielen, die sie heute spielen? Ganz offen gesagt: Ich glaube nicht. Auch da wird sich viel ändern. Selbst bei Bruckner gibt es Orchester, die ohne Dirigent*in spielen. Was ist, wenn nicht eine*r bestimmt, wo es lang geht? Wenn die Mitglieder des Kollektivs nicht einen gehörigen Teil der Verantwortung fürs Ganze an eine Führungskraft delegieren, wenn sie alle auf der Sesselkante nach vorne rutschen, die Ohren spitzen und gemeinsam führen – nicht im Sinne einer pyramidalen Führung, sondern in einer flachen Hierarchie? Welche Regeln, welche Kultur würden wir dafür brauchen? Da wird es spannend!

Was bedeutet das? Es gibt ja noch eine andere Ebene, die institutionelle, und die ist noch viel dramatischer. Das sind – das sage ich jetzt ein bisschen überspitzt – historische Fürstentümer aus dem 19. Jahrhundert und ich glaube, dass sich in diesen Systemen und Hierarchien etwas verändern muss. Vor allem die Attitüde: Kommt in unseren Tempel, der nicht mehr in dem Ausmaß funktioniert wie noch vor einiger Zeit. Das heißt nicht, dass ich unsere Tempel und die Settings wie auch die Rituale im Konzert nicht für sinnvoll halte. Die Kultur selbst befindet sich in einem Paradigmenwechsel: Nicht ihr müsst zu uns rein, sondern wir müssen raus zu euch, in eure Wohnzimmer.

Das wird aber schwierig mit einem großen Orchester. Wir müssen uns fragen: Wie gestaltet sich dieser neue Beziehungsraum, in dem wir unsere Dinge verhandeln? Das frage ich auch in dem Bewusstsein als Musikerkind, das vor der Pandemie tausende Konzerte gehört und gespielt hat. Die Kunst ist eine Schwester der Utopie. Und indem wir unsere Beziehungsräume und deren Beschaffenheit und Verortung infrage stellen, stellen wir auch unsere Hierarchien infrage.

Da sind wir schnell beim übergeordneten System … bei der patriarchalen Debatte. Natürlich findet Dirigat auf dem gleichen Spielfeld statt.

Wir müssen uns fragen: Was sind dort neue Leadership-Modelle, die über eine Einzelpersönlichkeit hinausführen? Wen bilden wir an unseren Hochschulen aus: musikalische Führungskräfte ohne Taktstock? Konzertmeister*innen, Coaches am Rande des Spielfeldes? Im Sinne der zuvor schon angesprochenen anderen Führungsmodelle frage ich: Wie ermächtigen wir nicht nur in den klassischen Führungsrollen, sondern befördern andere Rollen in die Verantwortung oder erfinden neue? Wir müssen uns ertüchtigen mit diesen Fragestellungen, mit der Ratlosigkeit, wie das gehen soll. Ob dafür Disruption unumgänglich ist oder ob eine Transformation stattfinden kann, bin ich nicht sicher, tendiere aber zu Ersterem.

Kann man klassische Musik enthierarchisieren? Wahrscheinlich werden wir von dem Grundsetting einer großen Sinfonie, die von einer Person angeführt wird, nicht ganz wegkommen (wollen). Solange wir große Sinfonien spielen, brauchen wir jemanden, der*die sie anleitet. Natürlich hat sich die Rolle des*der Dirigent*in stark verändert: Wer durch die Gegend brüllt, kann sich sicher sein, dass das seine*ihre letzte Probe war. Natürlich kann so jemand den Druck auch auf subtile und nicht lautstarke Art ausüben, das ist vielleicht sogar viel schlimmer. Dass man alles enthierarchisieren kann, glaube ich nicht. Aber Hierarchie kann auch anders begriffen werden. Sie müsste von unten nach oben funktionieren – genau wie Anarchie auch nicht bedeutet, alles auf den Kopf zu stellen, sondern sich selbst auf den Kopf zu stellen.

Also sind Hierarchien aus Ihrer Sicht notwendig? Das glaube ich schon. Die Frage ist nur, wie und ob sie zementiert sind, oder ob es da ein Wechselspiel geben kann. Ich glaube auch nicht, dass flache Hierarchien immer hilfreich sind. Wir müssten eine Kultur des Infragestellens etablieren, anstatt zu sagen: Wir müssen alles abschaffen. Denn erst indem wir Dinge infrage stellen, kommen wir auf ein freieres Spielfeld, um sie auszuhandeln und Neues auszuprobieren. Wer jetzt noch nicht begriffen hat, dass wir gerade einen wirklich großen Umbruch erleben, dem kann man nicht helfen. Das wird vielen massiven Schmerz bereiten, natürlich. Aber Unsicherheiten sind immer große Momente

des Gestaltens, des Veränderns. Insofern leben wir in einer großen Zeit, müssen die Dinge angehen, die Debatten führen, aber irgendwann auch mal einen Punkt setzen und ausprobieren.

Was müsste musikalische Leitung, oder *musical leadership*, denn mitbringen vor diesem Hintergrund? Ich rede jetzt ein bisschen verträumt daher: Was wünschen wir uns in dieser Zeit der Ratlosigkeit, in der wir alle nicht wissen, wohin es geht? Wir möchten ja nicht etwas, das das Alte bedient, sondern suchen nach Möglichkeiten, die individueller sind. Wir suchen jemanden, der*die die Eigenschaft hat zu führen – und das hat nichts mit dem zu tun, was wir bisher kannten Mir ist bewusst geworden, was uns fehlt: Es ist Freiraum. Der Druck ist hoch, alles muss abgerechnet werden, aber der Freiraum, etwas entwickeln zu können, Kunst sozusagen als letzte Oase, sich Freiraum zu schaffen – daran fehlt es uns. Natürlich müssen das Menschen sein, bei denen man einen gewissen Zug spürt, etwas anzustiften. Menschen führen unterschiedlich: Manche tun es unmittelbar, andere schaffen eher Atmosphären oder ein Netzwerk. Bei wieder anderen bemerkt man erst, dass sie in einer Führungsrolle waren, wenn sie weg sind. Wir brauchen wieder Platz für das Uneindeutige, das Andere, um die anderen Möglichkeiten wahrzunehmen. Auch in dem Sinne, dass man aushält, dass etwas nicht gleich so funktioniert wie in der alten Rollenverteilung.

Das Eindeutige wäre ein typischer Maestro in dieser Rechnung? Genau. Wir wissen momentan nicht, wohin wir aufbrechen. Wir wissen aber, dass es viele Menschen mit vielen Qualitäten gibt. Für sie müsste man eine Resonanz schaffen, einen Experimentierraum, um Entwicklungen zu befeuern. Wir brauchen Führungskräfte für heute und für morgen. Man sollte sich bewusst auf die Suche danach begeben und Ortungs- und Auswahlverfahren entwickeln, die nicht auf das Finden des traditionellen Talentes abzielen. Große Worte, aber da müsste man ganz konkret einsteigen, ausprobieren und von anderen kunstfernen Feldern lernen, in denen das schon mehr praktiziert wird.

Kann es Kunst geben, die nicht diskriminiert? Das ist eine wichtige Frage. Eine Beethoven-Sinfonie ist natürlich ein Werk, das geschaffen wurde von einem *weißen* Mann. Aber ist diese Sinfonie deshalb männlich und *weiß* und dadurch ausschließend? Oder sind das Ausschließende nicht vielmehr die Darbietungsform und die Orte, wo sie stattfindet, und wer dorthin kommt?

Dann lassen Sie uns über die Darbietungsform sprechen. Wo liegt da das Problem? Wir hatten Konzerte am Land, wo Leute waren, die zum ersten Mal ein klassisches Orchester gehört haben und darauf völlig unvorbereitet waren. Die Debatte über angeblich fehlende Bildung ertrage ich vor diesem Hintergrund nicht mehr, denn das ist diskriminierend. Ich glaube, dass eine toll gespielte Beethoven-Sinfonie jemanden, der*die ganz unvorbereitet ist, noch heftiger treffen kann als jemanden, der*die weiß, wie er*sie das Gehörte einzuordnen hat. Letzten Endes geht es um Energie, die Wucht, die Atmosphäre. Da entfaltet sich ein Kunstwerk. Es stellt sich nur die Frage, wer das unter welchen Umständen wann erleben kann.

Bildung ist natürlich ein Thema – wobei ich es lieber Kapital nennen würde. Ein Instrument zu lernen, kostet Geld. Bildung wird in dieser Debatte verwendet als Synonym für Geld gleich Zugangsmöglichkeit, das stimmt. Wir müssen uns darum kümmern, die Debatten am richtigen Ort zu führen und diese Ebenen nicht zu vermischen. Wir befinden uns hier im Logenplatz des Weltgeschehens. Uns geht's mehr oder weniger gut, wir sind weitestgehend verschont von Naturkatastrophen, vom Krieg, und da sind wir schnell bei einem größeren Thema: Wir sollten das Ganze nicht als so gottgegeben hinnehmen, als hätten wir es verdient, hier zu leben. Mir ist nichts bewusst, womit ich es verdient hätte, hier in Österreich geboren zu sein, ich habe nichts dafür geleistet. Dieser Bewusstseinsprozess und die Verantwortung, dass wir das Neue versuchen müssen, um lebendig und offen zu bleiben, sollten noch mehr gefördert werden. Darin begründet sich für mich Relevanz.

»Das lässt sich nicht in zwei, sondern eher in 20 Jahren verändern«

Beat Fehlmann[1]

Sie sind seit 2018 Intendant der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz. Aus Ihrer Sicht: Ist es wichtig, dass mehr Frauen dirigieren? Ja, weil ich glaube, dass diese auf die Männlichkeit konzentrierte und überwiegend männlich dominierte Berufswelt nicht zukunftsfähig ist. Es hat keinen Sinn, wenn die Hälfte der Bevölkerung nicht auf dem Podium stehen kann – gerade, weil ein Großteil der Musikstudierenden Frauen sind. Es geht darum, ein vernünftiges Abbild der Bevölkerung zu finden – nicht, weil ich denke, dass die Welt eine bessere ist, wenn Führungspositionen statistisch ausgeglichen besetzt sind. Sondern weil ich glaube, dass uns da unglaubliche Talente verborgen bleiben. Ich würde vor allem auch mit der Suche nach Qualität argumentieren, mit der Suche nach einer künstlerisch starken Position. Es ist ja fatal, wenn wir da nur in eine Richtung denken und so einen großen Teil der Begabung außen vor lassen.

Warum gibt es denn noch immer nur so wenige Chefdirigentinnen? Aus meiner Sicht liegt das an zwei Faktoren. Das eine ist das Rollenbild, das aus einer vergangenen Zeit stammt, aufgrund dessen sich viele nicht vorstellen können – einfach, weil sie damit aufgewachsen sind –, dass da eine Frau vorne am Pult steht. Ich würde unterstellen, wenn

1 Intendanz der *Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz*, unterrichtet Orchestermanagement an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt.

viele Menschen die Augen zu machen und sich eine Person vorstellen sollen, die dirigiert, dann sehen sie eher einen Mann als eine Frau.

Doch tut sich nicht auch etwas? Das sehe ich auch, vor allem, weil die jüngere Generation mit einem anderen Selbstverständnis diesen Job macht und auch mit einer größeren Selbstverständlichkeit annimmt, dass Frauen vor Orchestern stehen. Da befinden wir uns inmitten eines Paradigmenwechsels.

Und dass nun noch so wenige Frauen Chefdirigentinnen sind, läuft dem nicht zuwider? Das hat aus meiner Sicht noch einen anderen Grund. Für die Chefposition braucht es eine gewisse Erfahrung im Job, die auch außermusikalische Tätigkeiten betrifft. Und das ist etwas, was in der Ausbildung nicht eine so große Rolle spielt. Dieses Problem haben aber alle jungen Dirigent*innen: Wenn man zu einem Ensemble kommt, muss man die Musiker*innen zwar anleiten, ist aber gleichzeitig die Person, die am wenigsten Erfahrung hat.

Wie meinen Sie das? Wenn man als Musiker*in ins Orchester kommt, hat man 15 bis 20 Jahre Erfahrung auf dem Instrument, man hat viel gespielt und das gelernt, aber als Dirigent*in haben Sie nicht 20 Jahre lang ein Orchester dirigiert. Vielleicht haben Sie sich 20 Jahre mit Musik beschäftigt, das ist klar, aber wenn man das Orchester als Instrument sieht, haben Sie weniger Erfahrung als alle anderen.

In Wuppertal hat jetzt Patrick Hahn die Leitung übernommen, der jüngste GMD, den es je gab. Wird die Szene offener für junge Menschen am Pult? Das glaube ich nicht. Bei solchen Besetzungen spielen auch andere Dinge eine Rolle, vor allem das Alleinstellungsmerkmal: der*die Jüngste, die erste Frau et cetera. Es gibt natürlich auch junge Menschen, die zwar die besagte Erfahrung noch nicht mitbringen, aber trotzdem extrem weit sind und eine gewisse Veranlagung mitbringen. Aber einen Trend beobachte ich nicht.

Wie achten Sie in Ludwigshafen bei Ihrem Orchester darauf, mehr Gleichberechtigung herzustellen? Ich achte natürlich darauf, dass ich Frauen einlade, und das tue ich nicht unbedingt in Absprache mit dem Orchester. Da gibt es keine Kommission oder so, allenfalls vereinzelt Vorschläge von Musiker*innen. Manchmal sind da echte Neuentdeckungen bei, die funktionieren aber punktuell, nicht systematisch. Ich bestimme dann, wer eingeladen wird, und das Orchester evaluiert anschließend die Gäste. So gibt es ein relativ differenziertes Feedback dazu, wie sie die Person und Zusammenarbeit erlebt haben. Das ist für mich ein wichtiger Indikator, um spüren zu können, was das Orchester im Moment braucht und was gut funktioniert.

Und was ist das, was so ein Orchester von der Person am Pult braucht? Das ist ein ziemliches Bündel an Dingen. Erst einmal muss so jemand eine klare Sichtweise auf die Musik haben, auf die Partitur, auf ein Werk, und dann braucht die Person die Möglichkeit, diese Sichtweise verbal und nonverbal gut kommunizieren zu können. Es klingt ein bisschen nach Klischee, aber die Person muss gut hören können, und eine gut lesbare Technik haben, einfach, damit das Zusammenspiel gut funktioniert. Es geht um die Kombination aus einer Vision, dem Willen, diese Vision umzusetzen, und offen zu sein für das was aus dem Orchester angeboten wird. Auch: Wie kann ich meine Vorstellungen gegebenenfalls korrigieren? Wie gelingt es mir, so ein Kollektiv in meine Welt einzubauen?

Hat sich das Bild, haben sich die Erwartungen an die musikalische Führung vonseiten der Musiker*innen verändert? Was brauchen sie in dieser Hinsicht, um gut arbeiten zu können? Es hat sich dahingehend verändert, dass der Einfluss der einzelnen Musiker*innenpersönlichkeiten mehr Raum hat als früher. Ich glaube aber, dass es nach wie vor wichtig ist, dass die Person, die vorne steht, eine eigene Haltung hat. Diese Orientierung und tatsächliche Führung ist etwas, was nach wie vor wichtig ist, weil es Sicherheit gibt und Vertrauen schafft. Da geht es dann darum, wie man damit umgeht, wie starr das ist, wie absolut – und welche Mittel man nutzt, um ans Ziel zu kommen.

Ein autoritäres Durchregieren wird nicht mehr akzeptiert, sagen Sie? Da hat sich schon vieles verändert, also in der Art und Weise, wie kommuniziert wird. Es muss klar sein: Es ist ein Miteinander, ein sich gegenseitig befruchten und inspirieren. Das despotische Klischee, der rumpelnde Alleinherrscher hat keinen Platz mehr. Ich glaube aber trotzdem, dass es nicht funktioniert, wenn jemand keine Richtung hat, keine Idee.

Wie schätzen Sie die Offenheit der Intendant*innenszene für diese Themen ein? In den Intendantenrunden gibt es ja auch Intendantinnen, die eine wichtige Stimme sind – das Thema wird aktiv diskutiert, und den meisten ist die Verantwortung sehr bewusst. Meinem Eindruck nach wird aktiv versucht, dem Anspruch gerecht zu werden und immer wieder die Weichen zu stellen, damit Gleichberechtigung besser gelingt.

Einfach nur Frauen an die Spitze von Orchestern zu setzen, hebelt aber keine Diskriminierung aus. Wie kann man die Menschen, die als Marginalisierte in männliche, *weiße* Räume kommen, schützen? Das ist ein wichtiges Problem, das gerne unterschätzt wird. Betroffen sind ganz unterschiedliche Formen der Diskriminierung. Es kann nicht nur darum gehen, die Szene nominell zu verändern, also eine Quote einzuhalten beispielsweise, sondern man muss den Betrieb genauso darauf vorbereiten, wenn jemand kommt, dass die Person überhaupt eine Chance hat sich wohlzufühlen. Das ist ein sehr umfangreicher Entwicklungsprozess.

Wie kann man dem gerecht werden? Wir versuchen das, indem wir einen sehr differenzierten Kodex ausgearbeitet haben über fast eineinhalb Jahre mit einer sehr breiten Verankerung im Betrieb, womit wir erst einmal versuchen über Weiterbildungsangebote und Maßnahmen für verschiedene Bereiche und Themen der Diskriminierung zu sensibilisieren. Über diese Prozesse wollen wir eine Atmosphäre innerhalb des Betriebs schaffen, die es den Menschen, die dann kommen, ermöglicht, überhaupt eine Chance zu haben. Letztendlich reicht es nicht nur an einer Schraube zu drehen, sondern es braucht einen ganzen Kontext, in dem sich etwas entwickeln kann. Uns fällt im Zuge dieser Sensibilisierung vor

allem auf, dass wir doch noch nicht so offen sind, wie wir denken. Und das ist eine der großen Herausforderungen, aus den eigenen Klischees herauszukommen.

Ist die Klassik mit Blick auf Paritätsfragen anderen Kunstformen hinterher? Ich glaube ja. Und ich glaube, das hat ganz stark mit der Sozialisierung zu tun. Es gibt wenige Berufe, die so einen langen Vorlauf brauchen, wie der der Orchestermusiker*in. Sie fangen mit durchschnittlich fünf bis sieben Jahren an, das Instrument zu lernen, und ab diesem Zeitpunkt beschäftigen Sie sich pro Tag mindestens zwei Stunden damit und fragen sich schon, ob Sie das mal als Beruf machen können. Das andere ist der damit zusammenhängende starke Bezug zur jeweiligen Lehrperson, was auch etwas extrem Wichtiges und Typisches ist.

Was meinen Sie? Es gibt allein auf der Ebene des Studiums keinen weiteren Fachbereich, der eine so intensive Eins-zu-eins-Betreuung hat. Und in diesem Unterricht wird schon mehr vermittelt als: Wo gehört der Finger hin, wie ist diese Phrase zu spielen. Sondern da werden Vorbilder, Welteinstellungen und Modelle vermittelt, auf sehr evidente und auch latente Art und Weise. Ich möchte damit niemandem etwas Böses unterstellen, sondern sage: Das passiert einfach. Durch diese unglaubliche Nähe und dieses stark Fokussierte auf eine Person ist die Sozialisierung von Berufsmusiker*innen eine sehr einmalige im künstlerischen Bereich.

Der Betrieb reproduziert sich also gewissermaßen selbst, spielen Sie darauf an? Schon. Dazu kommt auch, dass viele Musiker*innen aus Musikerfamilien stammen, auch das ist ein ziemlich selbstreferenzieller Zirkel, der bestimmt, ob man eine bestimmte Förderung bekommt und dass alles so funktioniert, wie man sich das wünscht. Ich glaube, das ist auch so ein Faktor, der dazu führt, dass sich die Haltung und Welteinstellung zu verschiedenen Fragestellungen, die gerade eine Rolle spielen, im beruflichen Kontext nur extrem langsam wandelt.

Da spielt auch der Aspekt der Zugänglichkeit eine Rolle … Natürlich – allein die Tatsache, dass Sie bis zu einem Alter von sieben Jahren gewissermaßen geklärt haben müssen oder überhaupt auf die Idee gekommen sein müssen, eine Geige, ein Cello oder sonst ein Instrument in die Hand zu nehmen, bedarf eines entsprechenden Umfelds! Das fordert wiederum uns als Institutionen heraus: Was können wir tun, damit junge Menschen überhaupt auf die Idee kommen könnten, im richtigen Alter Geige zu lernen? Und da geht es nicht darum, die Hörer*innen von morgen zu gewinnen, sondern auch, die Musiker*innen von morgen. Hier in Ludwigshafen haben 25 Prozent der Bevölkerung einen türkischen Hintergrund – in unserem Orchester spielt aber keine einzige Person aus diesem Kontext. Für uns ist das letztendlich eine wichtige Stellschraube, um in 20 Jahren tatsächlich eine gewisse Diversität im Orchester zu haben, die der Zusammensetzung einer deutschen Stadt entspricht.

Was müsste sich auf dem Markt ändern, um diese Entwicklung voran zu bringen? Da gibt es zwei Stellschrauben: Das eine ist der Bereich der Selbsterkenntnis, dass sich die Verantwortungsträger*innen der Probleme sehr bewusst sind und den Prozess sehr konsequent angehen. Die zweite Schraube ist der kulturpolitische Auftrag. Da geht es dann in Richtung der Trägerschaft, und dass beispielsweise Unterstützungsmodelle an konkrete Entwicklungen gekoppelt sind. Also dass ein Geldgeber oder auch die Kulturpolitik mit Blick auf Repräsentanz klare Forderungen formulieren. Da braucht es schon das Bewusstsein, dass sich das eben nicht in zwei, sondern in 20 Jahren verändern lässt.

Woran liegt das? Wir sprechen von einem Flächentarifvertrag mit mehr oder weniger unkündbaren Arbeitsverhältnissen. Da ist ein unmittelbarer Wechsel von Posten und Stellen nicht unbedingt möglich. Auch stellt sich die Frage, ob es denn überhaupt entsprechend qualifizierte Menschen mit anderen Voraussetzungen gibt. Da kann man aber trotzdem kulturpolitische Weichenstellungen verlangen und Förderungen an deren Umsetzung koppeln. Es ist wichtig, dass man solche Entscheidungen nicht einer einzelnen Führungsperson überlässt, sondern die Entwicklung auch in Verbindlichkeit übersetzt: Wenn wir uns als Gesell-

schaft für eine gewisse Kunstform engagieren, dann soll sie sich auch entsprechend weiterentwickeln. Noch einmal unterstreichen möchte ich aber den großen Zeitraum der notwendig ist und nicht so einfach in unsere Zeit der schnellen Veränderungen und Lösungen passt.

»Diversifizierung geht immer auf Kosten der Marginalisierten«

Heinrich Horwitz[1]

Wenn wir über die Förderung von Dirigentinnen sprechen, sprechen wir darüber, faktischer Diskriminierung entgegen zu wirken – in diesem Fall der Diskriminierung von Frauen. Warum ist die Situation speziell in der Klassik so krass? Ich würde sagen, eine der Hauptschwierigkeiten im klassischen neuen Musikbereich ist, dass diese Idee vom Genius immer noch sehr stark verbreitet ist. Das führt dazu, dass die Komposition als künstlerisches Werk unantastbar ist, und das ist auch so ein Angelpunkt in Bezug auf Diskriminierung. Auch die Diskriminierung, die ich erlebe, basiert am Ende darauf: Alle Gewerke, die im Musiktheater dazu kommen, stehen unter diesem Werk – und das zu einer Zeit, in der wir ganz massiv daran arbeiten, Hierarchien abzubauen und Machtstrukturen zu bekämpfen, die durch diese Hierarchien geschürt werden.

Ist kollektive Arbeit die Lösung? Ich glaube nicht, dass wir alle kollektiv arbeiten müssen – ich werde niemals Musik komponieren, das ist nicht das, was ich kann, und ich will das auch gar nicht. Ich bin daran interessiert, Skills zu teilen und ein gemeinschaftliches Projekt zu teilen, in dem wir in der Lage sind, Geschichten, Stimmungen, Farben gemeinschaftlich zu kreieren. Dazu gehört auch, dass das Werk fragil werden muss, oder zumindest nicht unantastbar bleibt. Ich halte das generell für eine total merkwürdige Idee von Kunst, dass es so etwas Festgeschriebenes, in Stein gemeißeltes geben muss, das uns alle bestimmt. Das wider-

1 Regisseur*in, Choreograf*in und Schauspieler*in.

spricht jedem Prozess, jeder Form von Kommunikation, jedem Beisammen sein, Fortschreiten, jedem Zukunftsgedanken, jeder Utopie und jedem Gemeinschaftsgedanken.

Wie erleben Sie das als Regisseur*in, Spieler*in und Choreograf*in? Ich finde das höchst merkwürdig, weil die Gewerke so wenig miteinander arbeiten. Es ist klar, dass das aufgeteilt werden muss, dann arbeiten Orchester und Chor vor und dann kommt man zusammen, aber die sagen sich teilweise noch nicht einmal Hallo, wissen nicht, wer sie sind. Ich verstehe nicht, dass da so wenig Austausch und Kontakt stattfindet. Am Ende schürt das total die Normative und Stereotype und führt zu einer sehr eindimensionalen Sicht auf Geschichten, auf die Libretti, auf die Welt.

Also wäre an dieser Stelle eine Frau am Pult nicht unbedingt die Lösung? Ich glaube nicht daran, dass wenn es mehr Frauen irgendwo gibt, dass die Welt dann besser wird. Erst einmal reicht es nicht, eine Frauenquote irgendwo einzuführen – es gibt Theater, die haben ein rein weibliches Leitungsteam, sind aber trotzdem nicht divers. Es braucht BIPoC, *disabled* Personen, queere Menschen im Team, um eine größere Diversität herzustellen, um diese Probleme überhaupt zu sehen und angehen zu können.

Das klingt, als wären Marginalisierte die einzigen, die ihre Probleme adressieren könnten – und als müssten sie das. Nein, ich glaube nicht, dass nur Betroffene ihre Themen verhandeln müssen, das müssen alle machen. Aber es gibt braucht ein bestimmtes Framing, es braucht Arbeit und Zeit und Geld und am Ende bedeutet es, eine Produktion weniger zu machen. Wir sprechen hier von einem realen neoliberalen kapitalistischen Problem, und ich brauche Zeit, um das zu bearbeiten. Das muss ich mir leisten können, das muss gefördert werden. Das bedeutet nicht, dass wir sagen: Wir haben da ein*e Komponist*in, die sich mit Menschen mit Migra-Hintergrund auseinandersetzt, und dann schreiben wir was über die Geflüchteten von 2015 – das ist alles schön und gut, aber wer inszeniert das, wer singt das, wer macht die Bühne? Gibt es

einen Sensitivity-Coach, Menschen, die das begleiten, die mit den Thematiken vertraut sind? Was passiert, wenn Menschen ans Haus geholt werden, die Marginalisierung erleben, werden die dann direkt mit diskriminiert?

Sie meinen: Wenn man eine Frau vor ein Orchester stellt, dann wird diese Frau im Zweifel erst einmal mit Diskriminierung konfrontiert? Ich weiß, dass Orchester eine wahnsinnige Macht haben und einen wahnsinnigen Druck ausüben können. Wenn man Frauen in Führungspositionen bringt, müssen diese Frauen in erster Linie massive Kämpfe austragen, die nicht dazu führen, dass sich unbedingt was ändert. Wenn wir im Moment vor allem darüber sprechen, mehr Diversität herzustellen, über Quoten und veränderte Strukturen debattieren und am Ende eine Frau auf irgendeiner Position haben oder ein queeres Stück oder eine Förderung an trans Personen oder eine Schwarze Person, dann glaube ich, dass das einfach dazu führt, dass es noch mehr Diskriminierung gibt in *weißen* Räumen.

Dann würde diese Umstrukturierung auf dem Rücken derjenigen ausgetragen werden, die ohnehin schon leiden – ist das der einzige Weg, müssen diese Menschen da dann ›einfach durch‹? Diversifizierung geht immer auf Kosten der Marginalisierten. Wenn wir da einfach durch müssen, dann ist das schlimm, dann wird in 40 bis 50 Jahren die Exotisierung von einzelnen aufgearbeitet. Wir sprechen hier nicht von Kleinigkeiten, durch die Menschen ›einfach durch‹ müssen. Die Scheiße ist ganz krasser Hass, der so weit geht, dass Menschen Personenschutz brauchen, Meldeadressen ändern müssen, Ausgrenzung erleben, die lebensbedrohlich ist. Höhere Sichtbarkeit und Diversifizierung führt dazu, dass Menschen in Lebensgefahr kommen. Es gibt Menschen, die geben aus genau diesen Gründen einen Posten auch wieder ab, weil sie es nicht mehr ausgehalten haben.

Was ist die Alternative? Es kann nicht sein, dass ein Haus, eine Institution oder auch die Politik sagt: Wir haben jetzt diese zwei Stellen aufgemacht, da sitzt die PoC und da die Frau, damit haben wir unsere Ar-

beit getan. Der Diversifizierungsprozess kann nicht bedeuten, dass wir partiell andere Personen in Leitungspositionen setzen, es braucht Aufklärungsarbeit, und die ist allumfassend: In der Hochschule, in den Institutionen, in den Leitungspositionen, der Technik, in allen Gewerken. Die Theaterpädagogik muss mitgenommen werden, das Feuilleton muss mitgenommen werden, das Publikum muss mitgenommen werden. Bis das nicht getan ist, können wir nicht davon sprechen, dass irgendwas auf dem Weg ist. Die Struktur muss grundsätzlich verändert werden, wir können nicht weiter dieselben strukturellen Fehler machen. Dafür braucht es *allies*, und die kann es nur geben in dem Moment, in dem Menschen verstanden haben, warum sie privilegiert sind.

Wie wäre es mit einer Quote? Was würde das denn heißen – 50 Prozent Männer und 50 Prozent Frauen? Oder 50 Prozent Marginalisierte und 50 Prozent Männer? Eigentlich bräuchte man, wenn man fünf Positionen hat, einen Mann, eine Frau, eine queere Person, eine *disabled*, eine PoC. Ich glaube, eine Quote, die dazu führt, dass sich ein Team durchmischt, dann wäre das total gut und richtig. Dann ist nicht eine einzelne Person auf der Position, die das ganze allein wuppen muss.

Was könnten Häuser noch tun, ganz konkret, jetzt? Die Aufklärungsarbeit ist ja noch ganz am Anfang. Gerade habe ich es in Hannover erlebt, dass die Leitungsebene ganz konkret große Aufklärungsarbeit geleistet hat und viele abgeholt hat: Da kommt eine nicht binäre trans Person zu uns, was braucht sie? Das hat gut geklappt. Ich bin angerufen worden von der Schneiderei, in welche Schneiderei ich möchte, in welcher Garderobensituation ich mich sicher fühle, wie ich vermessen werden möchte, in welche Maske ich möchte – das ist ganz toll aufgefangen und kommuniziert worden. Es braucht also aus den Häusern selbst diese Arbeit heraus, und dafür muss die Leitungsebene eine Art von Education-Arbeit erbringen. Und das gibt es ja: Es gibt Antirassismus-Workshops, die dem ganzen Haus zur Verfügung gestellt werden, und das muss verpflichtend sein über mehrere Etappen und darf nicht aufhören. Das andere ist der Abbau von hierarchischen Strukturen und das Einbeziehen von anderen Gruppen.

Evaluationsprozesse also? In der freien Wirtschaft ist das Gang und Gäbe: Wenn man etwas gemacht hat, wird das evaluiert, und alle werden bewertet. Im Grunde finde ich das keinen schlechten Ansatz, vor allem, dass dabei alle mitreden können, die Ankleiderin, der Pförtner und so weiter. Damit sowas funktioniert, müssen aber die Räume sicher sein, sonst sage ich ja nichts.

Können die Häuser selbst für solche Safe Spaces für Marginalisierte sorgen? Wenn ja, wie? Nein, diese Spaces können nicht im Haus selbst geleistet werden, das ist dann wie der Vertrauenslehrer, der auch dein Mathelehrer ist, und dann kriegst du am Ende eine Note schlechter. Es braucht total unabhängige Räume, die in ein Institut reingehen können, die ansprechbar sind und dann auch wieder weg. Eine Gruppe, an die ich mich wenden kann, die unabhängig ist von Geldern, die das Haus betreffen. Das kann keine kulturpolitische Vereinigung sein. In vielen Häusern gibt es für Marginalisierte niemanden, mit dem sie sprechen können, manchmal, weil es niemanden gibt, manchmal, weil es niemanden gibt, der geoutet ist. Und das muss geändert werden. Es braucht Orte, an denen Personen das Gefühl haben, sie können dahin gehen und das Gefühl abbauen, dass sie alleine sind.

Das Gefühl entsteht bei vielen auch schlicht durch das, was auf der Bühne gezeigt wird, beziehungsweise auch durch die Rollen, die sie verkörpern müssen. Müssen wir auch an den Kanon ran? Also ich will keine misogyne Scheiße mehr sehen auf der Bühne, keine Vergewaltigung, keine Ausgrenzung, kein Blackfacing. Ich finde das alles grottig schlecht und halte auch von dem Argument nichts, die Musik sei so schön. Wenn die Narrative Ausgrenzung und Verletzung schaffen, warum soll ich mir das noch anhören?

Viele argumentieren damit, dass das Publikum diese Stücke aber sehen will. Ich glaube, das stimmt nicht. Ich glaube total an Weiterbildung, und bin da bestimmt auch radikaler als Leute, die sagen, wir müssen das Publikum an die Hand nehmen und so weiter – ich bin verantwortlich dafür, künstlerische Prozesse voran zu treiben und eine bessere Zu-

kunft zu gestalten. Wenn die darin besteht nachhaltiger zu produzieren und weniger in Scheiß zu stecken, der dann weggeschmissen wird, in Tonnen von Stahl, dann arbeiten wir wieder mit leerer Bühne und Vorhang. Ich finde, wir kommen nicht weiter, wenn wir dem Publikum immer weiter irgendwas auf dem Silbertablett reichen, weil wir glauben, dass es das sehen möchte. Die Zeit ist vorbei.

Gerade nach den letzten zwei Corona-Jahren ist das Problem aber real: Das Publikum kommt nicht in der Menge wieder, wie man sich das erhofft hatte. Woran liegt das, Ihrer Meinung nach? Also in meinem Freund*innenkreis geht niemand in die Oper. Wirklich niemand. Und ich habe nicht nur queere und marginalisierte Menschen um mich herum. Mich würde mal interessieren, wer in die Oper geht – ich kenne diese Leute nicht. Wenn wir anfangen darüber nachzudenken: Was für Leute kommen in die Oper und warum kommen bestimmte einfach nicht? Dann kann man doch Interesse wecken und darüber nachdenken, wie man ein anderes Publikum adressieren könnte. Aus meiner Sicht findet das über andere Inhalte statt.

»Ich finde es infantil, dass wir so am Geniebegriff hängen«

Marc Sinan[1]

Was denken Sie über die Forderung »Mehr Frauen an die Pulte«? Aus meiner Sicht ist das eine Frage, die sich nicht aufs Dirigieren verengen lässt, sondern eine Frage nach der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen. Es geht darum, wie man nach 300.000 Jahren Patriarchat eine Veränderung herbeiführen kann.

Was denken Sie? Ich fürchte, da ist es genauso sinnlos, Freiwilligkeit zu erwarten, wie Unfallfreiheit ohne geregelten Verkehr. Ein gewisses Maß an gesellschaftlich verbindlichen Regeln ist hilfreich, um so einen Prozess zu beschleunigen. Wir können nicht drei Generationen lang warten, bis aus göttlicher Fügung die Stellenlage so diffundiert, dass Frauen und Männer gleichberechtigt Positionen innehaben können.

Unter den 150 Generalmusikdirektor*innen in Deutschland befinden sich aktuell nur drei Frauen … und das hat nichts mit Gerechtigkeit zu tun! Es gibt dafür keinen nachvollziehbaren Grund. Das einzige mir bekannte Mittel, um einen Ausgleich herzustellen, ist die Quote. Wir können es drehen, wie wir wollen. Wenn meine männlichen Kollegen sich jetzt darüber beschweren, das sei ungerecht, dann sage ich: Es war unzählige Generationen anders herum ungerecht, dann können wir das jetzt zwei Generationen lang aushalten. Es bedeutet lediglich, dass für

1 Komponist und Gitarrist, Gründer und Leiter der *Marc Sinan Company.*

diesen Zeitraum Frauen etwas leichter in solche Positionen kommen könnten und nicht, dass es keine Dirigenten mehr geben kann.

Warum ist dieser Ausgleich überhaupt wichtig? Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, ganz banal. Wenn wir hierzulande 40 Millionen Frauen und 40 Millionen Männer haben und Frauen einen wahnsinnig erschwerten Zugang zu so einer Stelle haben, dann ist das ungerecht. Und wenn wir von schon von Quote sprechen, möchte ich den Begriff jenseits einer konservativen Vorstellung von biologischem Geschlecht verstanden wissen und auch beziehen auf den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte et cetera.

Was ist mit Kritik, die sagt, man müsse die Qualität in den Vordergrund stellen, nicht das Geschlecht? Dieses Argument können wir lassen. Das ist aus meiner Sicht kein Niveau, auf dem man noch diskutieren kann. Anzunehmen, dass es einen Zusammenhang zwischen künstlerischer Qualität und Geschlecht gibt, wäre eine bestürzende Dummheit. Das führt zu keinem sinnvollen Gespräch. Der Kern von Kunst ist das Vertrauen in das Menschsein an sich, in die inneren Notwendigkeiten. Kunst findet in ihrer tiefsten Verfeinerung jenseits der Vergleichbarkeit statt. Wir betrachten hier aus meiner Sicht einige grundsätzliche gesellschaftliche Probleme. Eines ist: Wir denken vor allem schwarz-weiß. Das andere und vielleicht noch viel kompliziertere: Was verhandeln wir da eigentlich, wenn wir von Orchestern und Dirigentinnen sprechen, wenn wir von etwas sprechen, das wir als Hochkultur verstehen?

Ein Begriff, den manche kritisch sehen. Aus meiner Sicht brauchen wir das nicht zu relativieren. Das hat auch einen Platz, und ich finde gut, dass es eine Kultur gibt, die sich der maximalen Verfeinerung einer kulturellen Errungenschaft widmet. Deshalb finde ich den Begriff der Kunst so wichtig: Was ist Kultur und was ist Kunst, wo unterscheidet sich das? Warum sind sie gleichermaßen bedeutsam? Nicht nur im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit können wir uns fragen: Inwieweit entspricht diese Form der Kunst den Realitäten und bildet das ab, was wir uns von ihr und für die Gesellschaft wünschen?

Da kommen wir zum Punkt: Was hat die klassische Musik noch mit der diversen Gesellschaft von heute zu tun? Ein Blick in den Kanon und auf die Bühnen reicht da schon für die Feststellung: nicht mehr allzu viel. Zur Lösung dieser Fragen gibt es keine Abkürzung. Ich mache seit 20 Jahren nichts anderes, als mich in Formen von Transkulturalität und Avantgarde zu bewegen und mich zu fragen: Was ist wichtig, was ist zukunftsfähig? In unserem Umfeld sind wir damit sehr erfolgreich, haben ein tolles Publikum, das glücklich, bewegt und angefasst ist von unserer Kunst. Trotzdem haben wir nur eine ganz reduzierte Möglichkeit, damit gesellschaftlich wahrgenommen zu werden.

Hat die klassische Musik da einen Vorteil? Ja, insofern als sie Heerscharen von Menschen anzieht, die in der Schule und über die Familie Kontakt hatten zu dem, was man hier landläufig unter Kultur versteht, zu Maria Stuart und einer Beethoven-Sinfonie. Die Menschen können sich darunter etwas vorstellen. Diese Vorstellung steht auf einem über Jahrhunderte geformten Fundament aus Konventionen, Assoziationen und Schlüsselbegriffen: Leonardo, Goethe, Woyzeck, Mozart, Mary Shelley. Jeder dieser Begriffe zündet. Wenn ich aber etwa sage, ich mache Oumuamua, ein partizipatives Stück darüber, wie Außerirdische diese Welt hier wahrnehmen könnten, dann erfordert das eine ungleich größere Transferleistung, die ich als potenzieller Besucher einer Vorstellung vollziehen muss, um auf die Idee zu kommen: Das könnte interessant für mich sein. Dagegen rennen wir an – und die Dirigentinnen ebenso.

Sie meinen gesellschaftlich gewachsene Konventionen und Annahmen? Ich bin aufgewachsen in der Schule der 80er und 90er Jahre: Karajan dirigiert die Berliner Philharmoniker. Jeder Bruch mit diesem Bild erzeugt eine Form von Widerstand, die dazu führt, dass Menschen weniger hingehen und weniger offen dafür sind. Ich bin sicher auch Teil davon. Wenn man in Berlin ein Plakat drucken würde, auf dem eine junge Dirigentin ist, die Beethovens Fünfte dirigiert, und daneben eins mit Simon Rattle drauf – ich weiß nicht, ob sie genau den gleichen Zuspruch bekommt wie der alte *weiße* Mann. Ich glaube und fürchte, nein. Das assoziative Versprechen ist auf jeden Fall ein anderes. Wir

könnten uns vielleicht damit beschäftigen, wie viele Jahrhunderte an Kommunikationsvorteil da drinstecken, die konservative Formen der Kunst und Kultur für manche zugänglich machen – und anderen die Zugänge erschweren.

Was ist aus Ihrer Sicht der Grund für diese Ungleichheit? Es ist zutiefst menschlich, dass wir hier gelandet sind. Wir können ja nur über Vereinfachungen wahrnehmen und daran wird sich auf absehbare Zeit nichts ändern. Unsere Gehirne und Körper funktionieren durch Ordnung und Simplifizierung. So ist es auch mit der Wahrnehmung von Kultur. Ein Ausgleich ist also erforderlich, damit Kulturschaffende in einem gerechten Verhältnis teilhaben am Kulturbetrieb. Und dieses Geschäft muss sich generell wandeln, um eine Kunst der Gegenwart zu ermöglichen, die in Verbindung steht mit den Menschen. Eine Kunst, die den Menschen etwas bedeuten kann, weil sie ihnen Zugänge zu sich selbst ermöglicht.

Spielen Sie auf den berüchtigten Elfenbeinturm an? Dass wir Elfenbeintürmer sind, daran können wir arbeiten, das ist fundamental. Ich glaube, dass wir uns bei aller Notwendigkeit zur radikalen Forschung intensiv damit beschäftigen, wie Kultur stärker angebunden werden kann an die Menschen – und das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Wie geht das? Über die Potenziale, die da drinstecken. Es hat ja eine gesellschaftliche Funktion, was wir da tun. Kunst aufzunehmen, daran teilzunehmen ist für Menschen eine gute und wichtige Erfahrung, die eine Spiritualität hat und für die Seelen und Geister eine tolle Sache ist. Ich glaube, wenn wir uns ein bisschen mehr darauf fokussieren würden, wie sehr beispielsweise Kunstmusik eine Bereicherung für das Leben von vielen Menschen sein kann, könnten wir auch leichter argumentieren, warum wir die Mittel dafür benötigen.

Aber spielen da nicht noch mehr Faktoren eine Rolle? Ein wichtiger Punkt ist aus meiner Sicht der Verlust von kollektiven Ritualen durch gesellschaftliche Veränderung und der Bedeutungsverlust von Reli-

gion. Ich fürchte, wir haben heute eine sehr kleine Basis, das Leben gemeinschaftlich zu begehen. Gemeinsam feiern, gemeinsam trauern, Gemeinschaft empfinden: Musik und Kunst leisten da immer schon einen wichtigen Beitrag. Sie formen Abläufe und Rituale in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft und können gleichermaßen umarmen und ausschließen.

Warum gibt es bei der Frage nach mehr Dirigentinnen so viel Widerstand? Das ist Angst vor Neuem, Angst vor der Zukunft, vor Veränderung. Ich glaube, es ist eine Form von Konservatismus, der dazu führt, dass der Status quo erhalten bleibt, was ich menschlich nachvollziehbar finde. Viele Männer, die ich kenne, werden bei dem Thema vor allem deshalb irrational, weil sie ihre ganz persönlichen Karrieren als extrem bedroht empfinden. Auch das ist auf der subjektiven Ebene eine verständliche Sorge, wenn ich merke: Für mich ist es heute schwieriger, eine Professur zu bekommen als noch vor zehn oder zwanzig Jahren.

Was müsste sich denn konkret ändern, um dem entgegenzuwirken? Die Ausbildung von Musiker*innen muss individualisiert werden. Wir leben in einer Welt, in der junge Menschen auf ein Hochschulsystem treffen, das den praktischen Anforderungen später nicht wirklich gerecht wird. Wir müssen als Gesellschaft hinterfragen, ob man dieses auf Transferleistung basierende Prinzip wirklich für immer zementieren möchte in der Kunst. Die meisten Kolleg*innen, die halbwegs gut von ihrer Kunst leben können, subventionieren das mit Professuren, Lehraufträgen oder einem anderen Geschäftsmodell jenseits ihrer künstlerischen Praxis. Das ist eine Form der Sozialförderung. Bildungsinstitutionen sind die wirtschaftliche Stütze des Kunst- und Musikmarktes. Da müssten wir meiner Meinung nach andere Wege finden, wie Künstler*innen professionell arbeiten können.

Auf Professionalisierung in der Ausbildung wird hingegen ja sehr geachtet. Total, aber das ist ein Problem. Barbara Hannigan beispielsweise ist eine erfolgreiche Dirigentin, einerseits weil Dirigieren ein Handwerk ist, andererseits aber, weil es ein musikalischer Vorgang

ist, den man nicht erst dann gestalten kann, wenn man einen achtjährigen akademischen Leidensweg am Mozarteum hinter sich hat. Sensationelle Kunst funktioniert anders. Menschen können dirigieren, ohne Dirigieren studiert zu haben, einfach, weil sie die Kraft haben, die Musik zu durchdringen.

Sie meinen, dass man sich als Szene noch mehr denjenigen gegenüber öffnen müsste, die nicht den klassischen Weg gegangen sind? Wir könnten zu einem praxisorientierten Musizieren zurück und uns abkehren von diesem Nimbus, dass man nur, weil man bei Person X studiert hat, Fähigkeit Y beherrscht. Das sind Relikte gesellschaftlicher Ausschlussmechanismen. So wie ich kein Handwerker sein kann ohne Ausbildung, werden wir keine klassischen Gitarrist*innen in Carnegie Hall spielen hören, ohne dass sie bei einem großen Meister studiert und Wettbewerbe gewonnen haben. Bei vielen unserer Kriterien müssten wir grundsätzlich abklopfen: Sind die wirklich substanziell oder sind es Kriterien, um Menschen auszuschließen?

Welche Rolle spielen etablierte Hierarchien dabei, in Orchestern zum Beispiel oder wenn es um sogenannte ›Genies‹ geht? Ich empfinde es als infantil, dass wir so am Geniebegriff hängen. Wenn wir wirklich Zeit damit verbringen würden, uns andere Modelle der Kooperation auszudenken, wie etwa Unternehmen es auf diverse Weise versuchen, würden wir total spannende Modelle finden, die Rückschlüsse auf die Gesellschaft möglich machen oder auch im geschützten Raum der Kunst fatal scheitern könnten. Das Genie als Konzept ist unnötig und Unfug. Das heißt nicht, dass es nicht sensationell ist, zu welchen Einzelleistungen Menschen fähig sind. Das kann man weiterhin zutiefst wertschätzen. Nur mit der Verehrung von Götzen habe ich Probleme. Der Geniekult ist Indiz einer kognitiven Verzerrung. Der Dirigent muss nicht abgelöst werden, es darf auch den genialischen Dirigenten geben, auch den alten *weißen* Mann, der einen Zauber entfalten kann – das ist alles wunderbar. Und für all die anderen fantastischen Dinge sollte es ebenfalls Platz geben.

Was könnten konkrete Modelle sein? Ich denke da beispielsweise an schwarmhaftes Handeln. Dass man sich innerhalb einer großen Gruppe Impulse gibt. Ich habe das auch schon praktiziert und unter anderem ein Orchesterstück geschrieben, das völlig ohne Dirigent*in auskommt, in dem 28 Musiker*innen über Computer kommunizieren. Wir müssen dann aber davon ausgehen, dass wir ein anderes musikalisches Resultat erleben, auf das wir uns einlassen müssen. Kollektiv miteinander zu kommunizieren, also im weiteren Sinne kammermusikalisch, ist ein erlernbarer Vorgang.

Es gibt Orchester, die das bereits tun. Ja, eines ist das Ensemble *Metamorphosis* aus Belgrad, mit dem ich zusammenarbeite. Was dabei interessant ist: Es ergibt sich eine enorm erhöhte Eigenverantwortlichkeit der Mitglieder eines Klangkörpers. Für sie könnte das im Vergleich zum traditionellen Modell zunächst überfordernd erscheinen, diese ganz andere Art und Weise mit Verantwortung umzugehen. Gesamtgesellschaftlich ist so eine Verlagerung von Verantwortung aber doch total begrüßenswert, wie ich finde. Das wäre doch toll. Zusammenhalt geht besser, wenn wir alle etwas mehr Eigenverantwortung übernehmen.

Wäre die Diskussion um Gleichberechtigung in Machtpositionen dann überflüssig? Wir haben das Problem, dass wir gesellschaftlich sehr schwarz-weiß denken. Das ist im Grunde eine Repräsentation des Digitalen, auch dort gibt es nur 0 oder 1, nur richtig oder falsch. Der ganze Graubereich aber ist es, in dem das Leben stattfindet. Es geht oft nicht um die Suche nach absoluter Wahrheit, sondern um die Vereinbarkeit unterschiedlicher Wirklichkeiten. Wollen wir in eine Art postdigitale Zeit eintreten?

Eine Zeit ohne Dirigent*innen? Natürlich ist es fantastisch, dass es Dirigent*innen gibt, und ich hoffe und glaube auch, dass diese Kulturtechnik weiter existieren kann. Ich glaube aber nicht, dass es die einzige Art ist, hochkomplexe Musik zu machen – und auch nicht, dass das Digitale die einzige Antwort auf die Herausforderungen der Gegenwart ist. Es gibt eine Vielzahl von Strategien, die wir verfolgen können. In vielen

Stücken arbeite ich mit mehreren Ensembles, die sich in kleineren Gruppen organisieren – das ist ein tolles Prinzip. Was würde wohl Großartiges passieren, wenn man daran ein paar Hundert Jahre lang forschte? Andere Gesellschaften einigen sich auf eine Form von Groove, an dem jede*r teilnehmen kann. Musik, die einen Puls hat, kann sich einfacher organisieren, und dann können viele Hundert Menschen daran teilhaben.

Ist Diskriminierungsfreiheit in der Musik überhaupt möglich? Nun, wenn ich einer ganzen Generation sage, wir wollen zusehen, dass wir in zehn Jahren unter 140 Generalmusikdirektor*innen 70 Frauen und 70 Männer haben, dann ist das für diesen Zeitraum eine Diskriminierung von Männern, könnte man sagen. Es wird kein Leben ohne Schmerz geben, auch nicht in der Kultur. Es wird immer Formen von Ungerechtigkeit geben. Die Frage ist doch: Sind wir in der Lage, das zu sehen und damit umzugehen, es anzunehmen und zu akzeptieren, dass es eine Sache ist, die fließt?

Was ist mit kultureller Aneignung? Das passiert schnell, wenn *weiße* Deutsche Sichtbarkeit herstellen wollen, am Ende aber exotisieren. Was bedeutet es, wenn ich jetzt Kamale Ngoni lernen möchte wie mein Freund Lassine Koné aus Mali? Wenn ich mich in Berlin auf eine Bühne stelle und das Instrument spiele, wäre das zutiefst irritierend. Wenn ich umgekehrt als westafrikanischer Musiker Mozart spiele, ist das kein Vorgang der Appropriation und begrüßenswert. So ist, vereinfacht beschrieben, der aktuelle Stand der Diskussion. An diesem Vorgang ist schwierig, dass ich aus dem postkolonialen Anliegen, mir eine andere Kultur nicht anzueignen, ableite, dass die westliche Kultur die der Malier*innen dann indirekt weiter verdrängt. Wie eine Art Kulturkolonialismus, der sich durch unser gut gemeintes Anliegen umso weiter verbreitet. Darauf gibt es keine einfache Antwort. Ich glaube, wir müssen damit feinsinniger umgehen und fragen: Was ist eigentlich angemessen?

Und? Wenn ich sage, ich lerne ein westafrikanisches Instrument zu spielen und dann einen persönlichen liebevollen Umgang damit finde, könnte das theoretisch eine tolle Sache sein. Aneignung ist Lernen und Kennenlernen. Das Problem an der kulturellen Appropriation ist nicht der Lernvorgang, sondern die Anmaßung, eine Praxis im Handumdrehen zur Meisterschaft zu bringen, der Exotismus, die Vereinfachung einer Komplexität hin zu einem Abziehbild. Ich glaube, momentan findet etwas viel Größeres statt als die Einführung einer Quote und die Dekolonialisierung der Künste. Wir erleben den Beginn eines radikalen Wandels. Und den können wir gemeinsam formen. Wenn ein Ausgleich stattgefunden hat und wenn Gesellschaft eines Tages gerecht repräsentiert wird, werden wir weiter beobachten: Wer fällt hinten runter? Warum bekommt das eine mehr Zuwendung und Aufmerksamkeit als das andere? Wir sollten immer und immer weiter ausdifferenzieren. Lasst uns dabei die Künste und die Kultur spielerisch als Modell für Gesellschaft betrachten. Und wenn die Kräfte umverteilt sind und wir genauso mitgestalten können wie die bislang Mächtigen, werden wir uns nicht an uns selbst berauschen, sondern die anderen mit Begeisterung und Freude mitnehmen.

Schlusswort

Angriff auf ein Symbol

Hannah Schmidt

Diskurse verlaufen nicht linear. Manchmal bewegen sie sich schleppend. Manchmal machen sie eine Biegung und scheinen wieder genau an dem Punkt herauszukommen, an dem sie schon vor Jahren waren. Andere Diskurse werden hingegen nur in gewissen Szenen geführt, obwohl es längst an der Zeit für eine große Öffentlichkeit wäre. #MeToo und #BLM sind zwei Paradebeispiele für Debatten, die bereits Jahrzehnte vor ihrem internationalen Durchbruch geschwelt hatten – ganz davon abgesehen, dass die Probleme, die sie adressieren, seit Jahrhunderten die Lebensrealität von Menschen in Gesellschaften prägen.

Nun könnte man auch den lauter werdenden Diskurs um die Unterrepräsentation von Frauen am Dirigent*innenpult als eine Folge der #MeToo-Bewegung betrachten, und sicherlich hängen beide Debatten und Entwicklungen auch miteinander zusammen. Einige Diskurse, und das ist ebenso wahr, verlaufen parallel zueinander.

Die Diskussion über Gleichberechtigung am Pult ist älter, als manchen vielleicht bewusst sein mag – ihre Geschichte reicht, je tiefer man eintaucht, desto länger in die Vergangenheit zurück: Bereits 2013, vor zehn Jahren, schrieb Christine Lemke-Matwey mit Blick auf weibliche Karrieren am Pult in der Wochenzeitung DIE ZEIT: »Es ist an der Zeit, die Geduld zu verlieren.« (Lemke-Matwey 2013) Wiederum fünf Jahre früher führte Corina Kolbe in der gleichen Zeitung ein Interview mit Susanna Mälkki, die bereits da betonte, »in den Medien« würden Vorurteile gegen Frauen am Pult »leider viel zu sehr aufgebauscht«. Anders als noch vor 30 Jahren würden die Musiker*innen im Orchester Dirigentinnen »wesentlich leichter akzeptieren« (Kolbe 2008). Gleichzeitig merkt

man ihr im Interview an, dass sie lieber über ihre Kunst als über ihr Gender sprechen möchte. Elf Jahre später formuliert sie diesen Wunsch noch immer: »Der Diskurs zur Gleichberechtigung in der Musik ist natürlich wichtig, keine Frage«, sagte sie 2019 dem BR. »Aber ich würde gern einfach mal nur über Musik und meine Arbeit sprechen.« (Leporello 2019, BR Klassik)

1994 beschrieb Eleonore Büning in einer Rezension das England-Debüt der damals 33-jährigen Simone Young: Zwar habe vor ihr bereits Sian Edwards am Pult des Covent Garden gestanden, doch sei Young tatsächlich diejenige, die in der Geschichte der großen europäischen Orchester als erste Frau prominent dirigierte. Büning schließt: »Seit etwa fünf Jahren sind die Dirigentinnen weltweit im Vormarsch, die Erfolgsstory der Simone Young liegt also in gewisser Weise im Trend.« (Büning 1994) Wiederum zehn Jahre früher machte der Name Elke Mascha Blankenburg den Weg durch die Feuilletons: »Ich bin stets in der Situation, eine Ausnahme zu sein«, wird die Dirigentin in der ZEIT zitiert. »Ob sie mich nun belächeln oder ernst nehmen, nie ist es selbstverständlich, daß ich da oben stehe.« (Klett 1984) Kein Wunder also, dass nicht nur sie, sondern andere Dirigentinnen, deren Karrieren schon Jahrzehnte dauern, gegen das Thema eine Art Allergie entwickelt haben (vgl. Tošic 2020).

Zu schließen, dass dieser Diskurs erst seit 40 Jahren existiert, wäre allerdings falsch. Schon Richard Strauss wird ein Zitat zum Thema nachgesagt: »Eine Berockte und 100 Mann zum Unisono bringen – das wär' a Gaudi« (Peter 2020) – dabei existierte zu seinen Lebzeiten der Beruf des Dirigenten, wie man ihn heute kennt, tatsächlich noch gar nicht so lange. Felix Mendelssohn-Bartholdys Antrittskonzert im Gewandhaus in Leipzig am 4. Oktober 1835 gilt gemeinhin als eines der ersten in Deutschland, bei dem im modernen Sinne ein Dirigent mit Taktstock ein Orchester leitete – ein stilbildender Moment. Man könnte also sagen: Der Diskurs über den gleichberechtigten Zugang zum Pult ist nicht viel jünger als der Beruf des Dirigenten selbst.

Etwas mehr als 50 Jahre nach Mendelssohns Leipzig-Konzert nämlich stand die 27-jährige Mary Wurm vor den damals noch komplett männlich besetzten Berliner Philharmonikern und gab den Einsatz für ihre Konzertouvertüre op. 19 in e-Moll. Für das Konzert hatte die

Komponistin, Pianistin und Dirigentin das Orchester gemietet – ein so genanntes »Solistenkonzert«, wie sie damals für Orchester eine wichtige Einnahmequelle bildeten (vgl. Berliner Philharmoniker 2023). Auch die in Wien lebende Komponistin Lise Maria Mayer engagierte die Berliner für die Aufführung eines eigenen Werks: 1929 dirigierte sie ihre Sinfonie *Kokain* – ein Konzert, das dem Kritiker der *Signale für die musikalische Welt* allerdings überhaupt nicht gefiel (vgl. ebd.). Es gab jedoch Dirigentinnen, von denen auch damals schon die Presse überzeugt war: Eva Brunelli leitete am 8. November 1923 als erste Frau bei den Berlinern ein abendfüllendes Programm, woraufhin die *Signale* ihre »musikalische Sicherheit und künstlerische Intelligenz« lobten (vgl. ebd.). Auch andere Frauen wie Ethel Leginska, Joanídia Sodré, Marta Linz, Elly Ney und Antonia Brico dirigierten in den 1930er Jahren große Orchester in Europa und der Welt und brachten es zu entsprechender Bekanntheit (vgl. ebd.). Nicht zuletzt dirigierte Nadia Boulanger 1983 als erste Frau das Boston Symphony Orchestra.

Warum also ist der Diskurs in gut 130 Jahren nicht weitergekommen? Warum titeln Zeitungen nach wie vor, Frauen seien »wie Dynamit in einer Männerdomäne« (Kolbe 2019), warum suggerieren Überschriften einen »Geschlechterkampf im Orchestergraben« (Österreichische Musikzeitschrift 2015)? Warum fragen Journalist*innen noch immer, ob Frauen anders dirigieren als Männer (vgl. Lauschner 2023, Randall 2022)? Der Grund ist leider: Weil Diskurse sich an der Realität entlang entwickeln – und die Realität transformiert sich in diesem Bereich besonders schleppend. »Unsere Beobachtung an der MDW [Universität für Musik und darstellende Kunst Wien] ist, dass vielmehr hervorragende Dirigierstudentinnen nach dem Studium auf ihrem Karriereweg eher ›beruflich verlorengehen‹ als ihre männlichen Kollegen«, zitiert Der Standard die Rektorin der Wiener Musikuniversität, Ulrike Sych (Tošic 2020). Zwar studieren laut Deutschem Musikinformationszentrum (miz) mittlerweile 37 Prozent Frauen Orchesterdirigat (vgl. miz 2022), doch finden sich diese 37 Prozent nicht vor den Orchestern wieder. Stand Februar 2023 gibt es in Deutschland vier weibliche Generalmusikdirektorinnen, bei 129 öffentlich finanzierten Orchestern – das sind 3 Prozent. Wo sind die restlichen 34?

Wie so oft liegt die Antwort im System: Das Patriarchat ist bereits in Homers *Ilias* bezeugt – einem 2700 Jahre alten Text. In seinen *Nomoi* (Gesetzen) schreibt Platon etwa 300 bis 400 Jahre später: »[D]ies Geschlecht [der Frauen] ist […] doch daran gewöhnt vielmehr verborgen und im Dunkel zu leben, und es würde daher, wenn man es mit Gewalt als Licht hervorziehen wollte, dem Gesetzgeber allen möglichen Widerstand entgegensetzen und gewiss in diesem Kampfe Sieger bleiben.« (Platon 1862: 110) Die Gesellschaft in Europa ist von ihren frühesten Anfängen an patriarchal geprägt – von sozialen Bedingungen zwischen Menschen also, die, wie Heidi Hartmann 1978 schreibt, eine Interdependenz und Solidarität zwischen Männern etablieren, die es ihnen ermöglichen, Frauen zu dominieren (vgl. Meuser, 2010: 81). Diese Machtstruktur äußert sich in der Lebensrealität aller im Patriarchat lebenden Menschen bis heute, im Privatleben wie auch auf dem Arbeitsmarkt: Der Gender-Pay-Gap zeugt von ihr, die ungleiche Verteilung unbezahlter Care-Arbeit oder die sogenannte »Leaky Pipeline« – je höher die Qualifikationsebene, desto geringer der Frauenanteil (vgl. Centrum für Hochschulentwicklung 2022).

Anders herum existiert das Phänomen, dass ab einem Frauenanteil von 60 Prozent die Gehälter in ganzen Berufsgruppen und Branchen sinken: »Kellner, Friseur, Apotheker, Verkäufer oder Grundschullehrer – früher waren das alles männlich geprägte Berufe«, schreibt Felicitas Wilke in der ZEIT und zitiert die Soziologin Angelika Wetterer: »In all diesen Fällen kam es vor oder während der Feminisierung zu einem teils erheblichen Statusverlust dieser Berufe.« Wissenschaftler*innen sehen vor diesem Hintergrund jedoch keine Entwertung von ganzen Berufen, sondern eine »generelle Entwertung von Frauen im Beruf« (Wilke 2018).

Im Bereich der klassischen Musik – und besonders im Bereich der künstlerischen Leitung in diesem Kontext – kommt mit dem ›Genie‹ noch ein weiterer Aspekt hinzu. »›Genie‹«, sagt der US-amerikanische Musikwissenschaftler Phil Ewell der ZEIT, »ist ein Code für ›*weiß*‹ und ›männlich‹«. Man müsse anerkennen, so Ewell, »dass der Kanon nicht gottgegeben ist, sondern ein menschliches Konstrukt. Das Gleiche gilt für die musiktheoretischen Regeln, die etwa aus Bachs Werken abgeleitet wurden. Definiert und geschrieben haben all das *weiße* Männer,

die damit die Deutungsmacht ergriffen haben. Was sie definierten, gilt als ästhetischer Standard für die Musik – und er gilt als überlegen.« (Schmidt 2021) Überlegen nicht nur allem ›Weiblichen‹, sondern auch allem Außereuropäischen, explizit dem nicht-*weißen* Außereuropäischen. Patriarchat und Rassismus, so Ewell, greifen in der klassischen Musik mustergültig ineinander – und das wiederum erkläre die Unsichtbarkeit von Frauen, trans und nichtbinären Personen und von People of Color (vgl. ebd.).

Der ›Maestro‹ am Pult ist, führt man diesen Gedanken weiter, das menschgewordene Symbol für eine Kultur, mittels derer sich diejenigen, die über die größte gesellschaftliche Macht verfügen, in ihrer Macht bestätigen und die über Generationen gewachsenen Machtverhältnisse vor sich selbst legitimieren. Die Musikwissenschaftlerin Anke Steinbeck fasst diese Dynamik in einem Bild zusammen: »Der grauhaarige, große, hellhäutige Dirigent wird als Gott im Frack verherrlicht«, schreibt sie (dpa/FR 2015). Sobald diese symbolische Position also von einem*einer Vertreter*in einer Gruppe eingenommen wird, die innerhalb der herrschenden Machtverhältnisse eine untergeordnete Rolle zugesprochen bekommen hat, gerät zwar nicht gleich das System ins Wanken – jedoch eines seiner Gleichnisse, seiner Sinnbilder, eine seiner Geschichten.

Diskurse, das analysierte bereits Michel Foucault, sind Plattformen, auf denen es um Wissen und um Macht geht. Macht beeinflusst Diskurse, indem Machtbeziehungen Wissensbestände und Wissensformen anregen (vgl. Diaz-Bone 2018: 50) – wie es auch Phil Ewell in seiner Theorie andeutet. Mit jeder weiteren Phase des feministischen und antirassistischen Diskurses brechen Marginalisierte Stück für Stück die *weiße*, männlich-patriarchale Diskurshoheit auf und »eignen sich gesellschaftliche Deutungs- und Definitionsmacht an« (Wichterich 2021). Je mehr Dirigentinnen es also gibt und je sichtbarer und dominanter sie werden, desto mehr schwindet auch eine wichtige Bastion der patriarchalen Machtdemonstration. Natürlich ist da der Widerstand seit 130 Jahren enorm und stark – einerseits, weil auf einer öffentlichkeitswirksamen Plattform die herrschenden Machtverhältnisse nicht nur verhandelt, sondern sogar symbolisch gebrochen werden, und andererseits na-

türlich, weil diejenigen, die dort um die allabendliche Legitimierung ihrer Stellung bangen, nach wie vor mächtig sind.

Frauen – und mit ihnen alle Marginalisierten – würden, wie Platon vermutete, »gewiss in diesem Kampfe Sieger bleiben« (Platon 1862: 110). Warum, das begründet der Philosoph nicht – möglicherweise war ihm aber bewusst, dass die dominanten Machtverhältnisse keines natürlichen Ursprungs sind, sondern einzig und allein durch die Unterdrückung mindestens einer Hälfte der Menschheit aufrechterhalten werden. Damit das funktioniert, braucht der Unterdrücker Verbündete unter den Unterdrückten – das formuliert Simone de Beauvoir in ihrem Essay *Für eine Moral der Doppelsinnigkeit*. Ihren Ausführungen zufolge müssen sich Unterdrückte deshalb »ihrer Situation stellen, das heißt sich der Unterdrückungs- und Ausschlussmechanismen bewusst werden. […] Dabei zeigt sich, dass die jeweiligen Probleme nicht nur individuell, sondern vielmehr gesellschaftlich bedingt sind.« (Simone de Beauvoir, zit.n. Moser 2002: 232)

Mit dieser Bewusstwerdung beginnt jede Form der Antidiskriminierungsarbeit. Der Diskurs über Dirigentinnen (und mit ihm verwoben über jegliche Form der machterhaltenden Diskriminierung im Bereich der klassischen Musik) steckt wohl auch deshalb an vielen Stellen noch in den Kinderschuhen: Vielleicht ist gerade erst der Moment erreicht, an dem langsam die Erkenntnis in den Boden sickert, dass diese Kunstform ein massives Problem mit Gleichberechtigung hat. Auf dieser Grundlage kann es weitergehen – und ab jetzt hoffentlich stringent und geradeaus.

Literatur

Berliner Philharmoniker: »Von Mary Wurm bis Susanna Mälkki. Dirigentinnen bei den Berliner Philharmonikern«, online abrufbar unter: https://www.berliner-philharmoniker.de/titelgeschichten/2017 2018/dirigentinnen/

BR Klassik: »Widerstände gegen Frauen am Pult existieren noch«, in: Leporello, 4.7.2019, online abrufbar unter: https://www.br-klassik.de/themen/klassik-entdecken/susanna-maelkki-dirigentin-gender-frau-musik-gleichberechtigung-100.html

Büning, Eleonore (1994): »Pfundskerl, Prachtmädel«, in: ZEIT vom 8.4.1994, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/1994/15/pfundskerl-prachtmaedel

Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (2021): »›Leaky Pipeline‹ an den Hochschulen besteht EU-weit – U-Multirank startet neuen ›Gender Monitor‹«, online abrufbar unter: https://www.che.de/2021/leaky-pipeline-an-den-hochschulen-besteht-eu-weit-u-multirank-startet-neuen-gender-monitor/

Deutsches Musikinformationszentrum (miz) (2022): »Studierende in Studiengängen für Musikberufe – nach Geschlecht und ausländischer Staatsbürgerschaft«, Statistisches Bundesamt, Stand November 2022, online abrufbar unter: https://miz.org/de/statistiken/studierende-in-studiengaengen-fuer-musikberufe-nach-geschlecht-und-auslaendischer-staatsbuergerschaft?term=studium&filter%5Bresource%5D%5B0%5D=Statistik&position=5

Diaz-Bone, Rainer (2018): »Focaultsche Diskursanalyse und Ungleichheitsforschung«, in: ZQF 19. Jg., Heft 1+2, S. 47–61. Online abrufbar unter: https://www.budrich-journals.de/index.php/zqf/article/download/32501/27967

Etscheit, Georg (2004): »Maestra gesucht«, in: ZEIT vom 25.3.2004, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/2004/14/C-Dirigentin

Etscheit, Georg (2019): »Die Maestras kommen – Frauen erobern das Dirigentenpult«, in: Südkurier vom 17.3.2019, online abrufbar unter: https://www.suedkurier.de/ueberregional/kultur/Die-Maestras-kommen-Frauen-erobern-das-Dirigentenpult;art10399,10085117

Frankfurter Rundschau (2015): »Immer noch exotisch: Frauen am Dirigentenpult«, 4.8.2015, online abrufbar unter: https://www.fr.de/ratgeber/medien/immer-noch-exotisch-frauen-am-dirigentenpult-zr-5317922.html

Hanssen, Frederik (2016): »Dirigentinnen beim Klassikfestival Luzern. Alles hört auf ihr Kommando«, in: Tagesspiegel vom 29.8.2016, online abrufbar unter: https://www.tagesspiegel.de/kultur/alles-hort-auf-ihr-kommando-5227639.html

Hanssen, Frederik (2018): »Dirigentinnen feiern Erfolge. Warten auf Frau Karajan«, in: Tagesspiegel vom 8.10.2018, online abrufbar un-

ter: https://www.tagesspiegel.de/kultur/warten-auf-frau-karajan-3995359.html

Hartmann, Heidi (2010): »The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union«, in John F. Sitton (HG.) Marx Today, New York: Palgrave Macmillan, S. 201–228. https://doi.org/10.1057/9780230117457_14

Hasselbeck, Kathrin (2019): »Frauen vor dem Orchester«, https://www.br-klassik.de/aktuell/news-kritik/dirigentinnen-frauen-orchester-100.html vom 8.3.2019.

Herzog, Benjamin (2016): »Dirigentinnen erobern sich ihren Platz am Pult«, online abrufbar unter: https://www.srf.ch/kultur/musik/dirigentinnen-erobern-sich-ihren-platz-am-pult vom 27.8.2016.

Klett, Renate (1984): Mal Harmonie, mal Dissonanz, in: ZEIT Nr. 32 vom 3.8.1984, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/1984/32/mal-harmonie-mal-dissonanz

Kolbe, Corina (2008): »Kultur erschließt sich nicht im Handumdrehen«, in: ZEIT Online, 18.11.2008, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/online/2008/47/interview-susanna-maelkki/komplettansicht

Kolbe, Corina (2019): »Diese Dirigentin ist wie Dynamit in einer Männerdomäne«, in: Tagblatt vom 5.4.2019, online abrufbar unter: https://www.tagblatt.ch/kultur/dynamit-in-einer-mannerdomane-ld.1108409

Lauschner, Antje (2023): »Dirigentin Joana Mallwitz: ›Es gibt keine weibliche oder männliche Art zu dirigieren‹«, in: Musik heute/dpa, online abrufbar unter: https://www.musik-heute.de/10923/dirigentin-joana-mallwitz-es-gibt-keine-weibliche-oder-maennliche-art-zu-dirigieren/

Lemke-Matwey, Christine (2003): »Kritik in Kürze«, in: ZEIT vom 12.6.2003, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/2003/25/Kritik_in_Kuerze

Lemke-Matwey, Christine (2013): »Wie kommt die Frau zum Taktstock?«, in: ZEIT vom 13.6.2013, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/2013/25/dirigentinnen-klassik-taktstock

Lemke-Matwey, Christine (2016): »Sie kann, was sie will«, in: ZEIT vom 12.5.2016, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/2016/21/barb

ara-hannigan-neue-musik-saengerin-sopran-dirigieren/komplett ansicht

Meuser, Michael (2010): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, VS Verlag.

Moser, Susanne (2002): Freiheit und Anerkennung bei Simone de Beauvoir (= Perspektiven. Forschungsbeiträge zu Geschichtswissenschaft, Pädagogik, Philosophie, Psychologie, Psychotherapie und Soziologie, Band 21), Tübingen: Edition Diskord. Online abrufbar unter: https://www.moser.iaf.ac.at/down/Moser-Beauvoir%20Freiheit%20und%20Anerkennung.pdf

Österreichische Musikzeitschrift: »Die Dirigentin – Geschlechterkampf im Orchestergraben?«, Ausgabe 3/2015, online abrufbar unter: https://www.hollitzer.at/buch/die-dirigentin-geschlechterkampf-im-orchestergraben

Peter, Wolf-Dieter (2020): »Der lange Marsch… Dirigentinnen und ihre Situation im Musikleben«, in: Oper&Tanz. Zeitschrift für Musiktheater und Bühnentanz, Ausgabe 2020/02, online abrufbar unter: https://www.operundtanz.de/archiv/2020/02/hintergrund_dirigentinnen.shtml

Platon (1862/63): »Nomoi. Die Gesetze. Nach der Übersetzung von Dr. Franz Susemihl«, in: Platon's Werke, vierte Gruppe, neuntes bis fünfzehntes Bändchen, Stuttgart 1862, 1863, bearbeitet. Online abrufbar unter: http://opera-platonis.de/Nomoi.pdf

Randall, Suzanna (2022): »Was machen Dirigentinnen anders als Dirigenten?«, online abrufbar unter: https://www.br.de/mediathek/podcast/kosmos-musik-mit-suzanna-randall-wissens-podcast/was-machen-dirigentinnen-anders-als-dirigenten-mit-der-dirigentin-marie-jacquot/1850390 vom 8.3.2022

Röder, Matthias (2015): »Ich hätte die Tochter der Musiker sein können«, in: Spiegel vom 3.11.2015, online abrufbar unter: https://www.spiegel.de/karriere/wenn-frauen-orchester-fuehren-dirigentinnen-sind-selten-a-1049120.html

Schmidt, Hannah (2021): »Die Kolonisierung unserer Ohren«, in: ZEIT vom 11.5.2021, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/2021/20/

rassismus-klassik-phil-ewell-klassische-musik-europa-usa-deutschland?page=24

Tošic, Ljubiša (2020): »Männer, aus dem Weg!«, in: Der Standard vom 19.7.2020, online abrufbar unter: https://www.derstandard.de/story/2000118822571/maenner-aus-dem-weg

Vintges, Karen (2019): »Zur Ethik bei Simone de Beauvoir – Essay«, in: Bundeszentrale für politische Bildung vom 31.12.2019. Online abrufbar unter: https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/302121/zur-ethik-bei-simone-de-beauvoir-essay/

Wichterich, Christa (2021): »Menschenreche und feministische Kritik«, in: Rosa-Luxemburg-Stiftung, 29.3.2021. Online abrufbar unter: https://rosalux-geneva.org/de/christa-wichterich/

Wilke, Felicitas (2018): »Ungerechter Lohn verschwindet nicht, wenn mehr Frauen programmieren«, in: ZEIT vom 25.7.2018, online abrufbar unter: https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/gehaltsunterschiede-frauenberufe-loehne-gender-pay-gap

Autor*innen

Blumenthal, Susanne gehört zu den vielseitigsten Dirigent*innen ihrer Generation. Sie ist Dirigentin von *MAM.manufaktur für aktuelle musik*, mit der sie auf allen einschlägigen Festivals konzertiert. Sie arbeitete mit Komponisten wie Helmut Lachenmann, Hans Zender, Friedrich Cerha, Georges Aperghis, Beat Furrer, Mark Andre, Johannes Kalitzke u.v.m. Engagements führten sie u.a. zum Ensemble Modern, der Musikfabrik, dem Rundfunksinfonieorchester Berlin, *ACHT BRÜCKEN | Musik für Köln*, dem Schauspiel Frankfurt und den Bochumer Symphonikern. Als künstlerische Leiterin des *eos chamber orchestra* lotet sie den Grenzbereich von Neuer Musik und Jazz aus. Sie war sowohl Stipendiatin der Intern. Ensemble Modern Akademie als auch der Bergischen Symphoniker. Susanne Blumenthal wurde 2021 zur Professorin für Interpretation/ Ensemblepraxis Neue Musik an die Hochschule für Musik und Tanz Köln berufen.

Bollwinkel Keele, Tsepo denkt, forscht, schreibt und spricht zu Schwarzer Identität, *Weiß*sein, Dekolonialisierung, Intersektionalität, der Rolle von Geschlechtlichkeiten und Sexualitäten in Nord/Süd Beziehungen und vermehrt auch zu Fragen der Heilung in einer unheilen Welt. Gleichzeitig spielt Tsepo Bollwinkel Keele auf der Position der 1. Solo-Oboe bei den Lüneburger Symphonikern. Diese beiden zunächst eher gegensätzlichen Berufe finden zusammen im (öffentlichen) Nachdenken über, in Beratungen von und der Suche nach Zukünften für Kulturinstitutionen.

Brown, Brandon Keith erlangt als Dirigent zunehmend internationale Aufmerksamkeit. Der Amerikaner ist Preisträger des Sir-Georg-Solti-Dirigentenwettbewerbs, wurde von den Wiener Philharmonikern als Stipendiat ausgewählt und war 2012 Gast bei den Salzburger Festspielen. Er arbeitete unter anderem mit dem Konzerthaus Orchester, dem Rundfunksinfonieorchester Berlin, der Jenaer Philharmonie, dem Cape Town Philharmonic Orchestra und dem Danish National Symphony Orchestra. Brown kämpft dafür, das Bewusstsein der Gesellschaft für Rassismus durch klassische Musik zu verändern. Seine Schriften und Vorträge über *race* und klassische Musik wurden unter anderem bei NPR, DIE ZEIT, The Medium und Deutschlandfunk Kultur veröffentlicht. Brown ist häufiger Podcast-Gast, Redner und Berater an der Schnittstelle zwischen *race* und klassischer Musik. Instagram: @brandonkeithbrownconductor

Bürgi, Cordula, geboren und aufgewachsen in der Schweiz, ist Dirigentin, die an der Musikhochschule Luzern Violine und an der Musikakademie Basel Dirigieren und Gesang studierte. Seit ihrer Kindheit spielte sie in diversen Jugendorchestern und kammermusikalischen Formationen. Schon früh entdeckte sie ihre Begeisterung für alte und neue Musik. 2008 übernahm sie die musikalische Gesamtleitung der Mädchenkantorei Basel. 2014 gründete sie in Wien das Ensemble für Alte und Neue Musik *Cantando Admont,* mit dem sie bei Festivals wie Salzburger Festspiele, Bayreuther Festspiele, *ACHT BRÜCKEN | Musik für Köln*, Münchner Biennale, *Klangspuren* Schwaz und *Wien Modern* auftrat. Als Dirigentin tritt sie im Rahmen der Konzerte von *Cantando Admont* sowohl im In-wie auch Ausland und mit verschiedenen europäischen Instrumentalensembles auf.

Desando, Marcus Tebogo ist Direktor des Prince Claus Fund und war zuvor Geschäftsführer des The Arts and Culture Trust, Johannesburg. Davor war Desando Geschäftsführer der Gauteng Opera in Johannesburg (ehemals *Black Tie Ensemble*). Er sitzt in verschiedenen Gremien in seinem Heimatland Südafrika und ist Doktorand an seiner Alma Mater, dem Da Vinci Institute. Zusätzlich zu seiner Karriere als Kulturmana-

ger ist Marcus Desando ein professioneller Sänger und Regisseur, der mehrere Opern in Südafrika sowie mit internationalen Ensembles wie *Really Useful Artists* und *New York Harlem Productions* inszeniert, dirigiert und aufgeführt hat. Er wurde als Gastdozent an verschiedene Universitäten eingeladen, wo er umfassend über Bühnenkunst lehrte und mehrere Opernproduktionen leitete. Marcus Desando ist zu einer treibenden Kraft bei der Entwicklung und Ausbildung junger südafrikanischer Künstler und aufstrebender Kulturmanager geworden.

Dubitsky, Ustina zeigte schon in jungen Jahren musikalisches Talent. Die heutige Dirigentin hatte ihre ersten Bühnenauftritte als Mitglied des Kinderchores der Bayerischen Staatsoper München, während sie gleichzeitig eine intensive Geigenausbildung genoss. Als Konzertmeisterin in verschiedenen Jugendorchestern konnte sie ihre Führungsqualitäten entwickeln, nicht zuletzt unter großen Dirigenten wie Mariss Jansons. Seit Januar 2022 assistiert sie im Orchestre Victor Hugo Franche-Comté und seit September 2022 ist sie musikalische Assistentin des Gürzenich-Kapellmeisters François-Xavier Roth. Sie arbeitet mit vielen Orchestern in Europa und nutzt verschiedene Möglichkeiten, ihre eigenen Projekte zu verwirklichen.

El-Mafaalani, Aladin ist Soziologe und Inhaber des Lehrstuhls für Erziehung und Bildung in der Migrationsgesellschaft an der Universität Osnabrück. Seine Schwerpunkte liegen in der Bildungs-, Migrations- und sozialen Ungleichheitsforschung. Zuletzt wurde seine Arbeit von der Deutschen Gesellschaft für Soziologie ausgezeichnet.

Fehlmann, Beat hat ein umfangreiches Musikstudium mit Abschlüssen in den Fächern Klarinette, Dirigieren und Komposition absolviert. Im September 2018 übernahm er die Intendanz der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz und seit 2020 unterrichtet er an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt das Fach Orchestermanagement. 2022 wurde er für sein innovatives Schaffen mit dem Kulturpreis der deutschen Orchester ausgezeichnet.

Horwitz, Heinrich ist Regisseur*in, Choreograf*in und Schauspieler*in. Heinrich realisierte Produktionen in der freien Szene, an diversen Stadttheatern, der freien Szene und in der Szene der Neuen Musik. Heinrichs Arbeiten wurden unter anderem an der Elbphilharmonie Hamburg, dem Staatstheater Kassel, Deutschlandfunk Köln, bei der Ruhrtriennale, dem Festival *Frau* Musica Nova*, *Schönes Wochenende* Düsseldorf, Internationales Musikfest Hamburg, *Musik Installationen Nürnberg* oder *Ultima* Oslo gezeigt. Neben der Regie und Choreografie arbeitet Heinrich kontinuierlich auch als Schauspieler*in an Theatern, in Film und Fernsehen. Heinrich ist neben 185+ Schauspieler*innen Mitunterzeichner*in des #ActOut-Manifests und Aktivist*in.

Kézér, Csaba studierte Musik am Kodály-Institut der Franz-Liszt-Musikakademie in Ungarn und schloss mit einem Master in Kulturmanagement an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur ab. Er engagiert sich stark in der Konzipierung und Realisierung von künstlerischen Projekten in den Bereichen Musik, Tanz und Theater mit einem Fokus auf das Transdisziplinäre. Er war Geschäftsführer der Außenstelle der Schweizer Kulturstiftung *Pro Helvetia* in Budapest und des Schweizerischen Tonkünstlervereins in Lausanne sowie Vorstandsmitglied verschiedener Institutionen. Seit August 2018 arbeitet er als Fachbereichsleiter für Musik/Musiktheater bei der Kunststiftung NRW.

Krause, Lena ist seit 2019 Geschäftsführerin der Interessenvertretung *FREO – Freie Ensembles und Orchester in Deutschland e.V.* Darüber hinaus vertritt sie als Sprecherin die Allianz der Freien Künste, ein spartenübergreifendes Bündnis aus 19 Bundesverbänden der Freien Kunstszene. Sie ist Präsidiumsmitglied des Deutschen Musikrats und stellvertretende Sprecherin der Sektion Musik im Deutschen Kulturrat. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die freie Kunst- und Kulturszene, mit einem Fokus auf den spezifischen organisatorischen und wirtschaftlichen Arbeitsbedingungen sowie sozialpolitischen Rahmenbedingungen selbstständiger Künstler*innen und Kulturschaffender und frei organisierter Klangkörper.

Manske, Alexandra (Dr. phil. habil.) ist Soziologin, assoziierte Wissenschaftlerin der Universität Hamburg und u.a. an der Universität Bielefeld Lehrbeauftragte für Soziologie. Ihr Forschungsinteresse gilt dem Wandel von Arbeit und Gesellschaft, insbesondere der Soziologie der Kultur- und Kreativarbeit. Sie wirkt als Sachverständige in Politik und Öffentlichkeit, zuletzt etwa in der Kommission für faire Vergütung von selbstständigen Künstler*innen am Ministerium für Wissenschaft und Kultur von NRW. Sie ist Mitglied im Kuratorium des Instituts für Kulturpolitik, assoziiertes Mitglied der DFG-Forschungsgruppe *Krisengefüge der darstellenden Künste* (LMU, München) und untersucht im Rahmen des DFG-Netzwerkes *Kreative Arbeit* die Arbeit auf Hackathons sowie die Arbeit von Influencer*innen. Sie lebt in Berlin und Hamburg.

Mennicken, Daniel studierte Musikwissenschaft in Bonn und arbeitete anschließend für den Deutschen Musikrat. Seit 2013 ist er Geschäftsführer des Netzwerks *ON Cologne*, das die zentrale Anlaufstelle für die freie experimentelle Musikszene nicht nur in Köln bildet. ON vernetzt, berät und präsentiert Künstler*innen in verschiedensten Formaten, veranstaltet Festivals, Workshops und Vorträge, publiziert und produziert. Darüber hinaus ist Daniel Mennicken Teil der künstlerischen Leitung des Festivals *ACHT BRÜCKEN | Musik für Köln* und hat statistisch gesehen noch etwa 12.000 Tage zu leben.

Mertens, Gerald ist Volljurist und Kirchenmusiker. Seit 1990 arbeitet er bei *unisono* Deutsche Musik- und Orchestervereinigung in Berlin, seit 2001 als ihr Geschäftsführer. Er ist außerdem Leitender Redakteur der Fachzeitschrift »das Orchester«, Kuratoriumsvorsitzender der *Deutschen Orchester-Stiftung*, Vorsitzender des *Netzwerk Junge Ohren* (NJO) sowie Gesellschaftervertreter und Mitglied im Aufsichtsgremium der *Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten mbH* (GVL). https://www.uni-sono.org, https://www.dasorchester.de

Meyer, Frauke ist freiberufliche Regisseurin und künstlerische Projektleiterin. Sie studierte Musiktheaterregie an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg und war anschließend an der San Francisco Opera

und dem Theater Basel tätig, wo sie ihre ersten inszenatorischen Schritte unternahm. Sie arbeitete als Szenische Leiterin an der Deutschen Oper Berlin und begann parallel als freie Regisseurin, etwa für das Theater Dortmund und die Winteroper Potsdam. Sie war international für szenische Übernahmen in Montpellier, Istanbul oder Luxemburg verantwortlich. Seit 2013 ist sie als freischaffende Regisseurin und Projektentwicklerin an Häusern und Institutionen wie der Deutschen Oper Berlin, der Bayerischen Staatsoper und dem Royal Opera House tätig. Frauke Meyer lehrt Szenische Darstellung für Sänger*innen an der HfMT Rostock. Seit 2017 beschäftigt sie sich als künstlerische Projektleiterin des Frauenkulturbüros NRW damit, Kunst von FLINTA* zu ermöglichen. https://www.fraukemeyer.art

Pegel, Eva ist seit 2017 Projektleiterin des Forum Dirigieren, des bundesweiten Förderprogramms des Deutschen Musikrats für den dirigentischen Spitzennachwuchs. Zuvor war sie beim *Konzert des Deutschen Musikrates* für die Förderung innovativer Projekte in der zeitgenössischen Musik zuständig. Nach einem Volontariat im Projektmanagement beim Kölner Ensemble *Musikfabrik* war sie mehrere Jahre lang für die Künstleragentur *karsten witt musikmanagement* tätig und arbeitete hier vor allem für Komponist*innen. Ihr Studium Französischen Kulturwissenschaft und Musikwissenschaft absolvierte sie an der Universität des Saarlandes. Als Hobby-Geigerin und Sängerin war sie in verschiedenen Orchestern, Chören und Kammermusik-Formationen tätig.

Schmidt, Hannah ist freiberufliche Musikjournalistin und schreibt und produziert unter anderem für das Feuilleton der *ZEIT*, das Musikmagazin *VAN*, das feministische Magazin *an.schläge*, den WDR, SWR und Deutschlandfunk. Nach dem Studium der Fächer Musik, Germanistik, Komparatistik und Musikjournalismus an der TU Dortmund und der Ruhr-Universität Bochum arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Journalistik der TU Dortmund und promoviert dort im Bereich der Feuilletonforschung.

Sinan, Marc ist Komponist und Gitarrist. In seiner Arbeit erprobt er neue Wege der Kollaboration zwischen Künstler*innen im transkulturellen und transmedialen Kontext. Dabei arbeitet er meist in Personalunion als Komponist, künstlerischer Leiter, Gitarrist und Produzent mit seinem eigenen Ensemble, der Marc Sinan Company, sowie wechselnden internationalen Gästen und institutionellen Partnern. Seine meist abendfüllenden Werke greifen aktuelle gesellschaftspolitische Fragen auf und werden international aufgeführt. Aufnahmen seiner Werke werden bei ECM Records veröffentlicht. 2023 Erschien sein Debütroman *Gleißendes Licht* bei Rowohlt. Er lebt und arbeitet in Berlin.

Strusińska, Ewa ist seit der Spielzeit 2018/2019 Generalmusikdirektorin der Neuen Lausitzer Philharmonie und des Gerhart-Hauptmann-Theaters in Görlitz/Zittau. Davor war sie unter anderem Generalmusikdirektorin der Stettiner Philharmonie, Dirigentin der Nationaloper Warschau und Assistentin am Hallé Orchestra Manchester. Ihre Gastiertätigkeit führte Ewa Strusińska in den letzten Jahren zu den Opernhäusern in Kopenhagen und Stockholm, zum Malmö Symphony Orchestra, zum BBC National Orchestra of Wales, zum Nationalen Symphonieorchester des Polnischen Rundfunks Kattowitz, zur Nationalphilharmonie Warschau, zur Jenaer Philharmonie, Südwestdeutschen Philharmonie Konstanz, Staatskapelle Halle und zum Brandenburgischen Staatsorchester Frankfurt/Oder.

Trawöger, Norbert stammt aus einer Familie, bei der schon Franz Schubert »höchst ungeniert, wie zu Hause« (Zitat aus Brief Schuberts an seine Eltern) 1825 in Gmunden zu Gast war. Der Flötenspieler ist Künstlerischer Direktor des Bruckner Orchester Linz, Intendant des Kepler Salon und künstlerischer Leiter der ersten oberösterreichischen Kultur-EXPO *Anton Bruckner 2024*. Zuletzt erschien sein Buch *Spiel* in der Essayreihe *übermorgen* des Wiener Verlags Kremayr & Scheriau. Der »gefragte Anstifter zu kreativem Denken und Handeln« (A-list) lebt »genial-schräg« (OÖN) in sich ständig verändernden künstlerischen Aggregat-

zuständen, meldet sich dabei immer wieder unruhig zu Gesellschaft, Kunst und Kultur zu Wort. https://www.eNTe.me

Uhde, Folkert arbeitet nach Stationen als Techniker, Barockgeiger, Konzertagenturbetreiber und Kulturmanager inzwischen im Spannungsfeld zwischen Künstlerischer Produktion, Kulturpolitik, Regionalentwicklung und Festivalgestaltung. Er leitet die Köthener Bachfesttage und zusammen mit Hans-Joachim Gögl die gemeinsam entwickelten *Montforter Zwischentöne* in Feldkirch/Vorarlberg. Folkert Uhde prägte den Begriff des Konzertdesigns und entwickelte unzählige neue Konzertformate. Er ist einer der Gründer und Gesellschafter des Berliner Radialsystems und auf Lebenszeit Mitglied der Radialstiftung.